



**Universität
Zürich^{UZH}**

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts UZH/ Master of Arts UZH in Sozialwissenschaften /

Master of Science UZH in Psychologie

der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich

**«Benachteiligung Ade?
Junge Migrantinnen und Migranten auf dem
Schweizer Arbeitsmarkt»**

Verfasserin/Verfasser: Nadine Günther

Matrikel-Nr.: 11-769-122

Referent: Professor Dr. Marc Szydlik

Betreuerin: Phd Dr. Bettina Isengard

Soziologisches Institut

Seminar: AGES

Abgabedatum: 15.06.2018



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
1 Einleitung und Forschungsfrage.....	5
2 Ausgangssituation und thematische Begriffe.....	8
2.1 Migration	8
2.1.1 Definition	8
2.1.2 Migration in der Schweiz	9
2.1.3 Schulischer und beruflicher Werdegang	11
2.2 Beruflicher Erfolg.....	22
2.2.1 Objektiver Berufserfolg	22
2.2.2 Subjektiver Berufserfolg	23
3 Theoretische Ansätze zur Erklärung beruflicher Erfolge auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt.....	25
3.1 Humankapitaltheorie	25
3.2 Signalingtheorie.....	27
3.3 Motivationstheoretische Perspektiven	29
3.3.1 Bedürfnispyramide nach Maslow	29
3.3.2 Confirmation/Disconfirmation-Paradigma	30
3.4 Geschlecht und Intersektionalität	31
3.5 Akkulturation und Assimilation	37
3.6 Arbeitsmarktsituation in der Schweiz.....	38
4 Untersuchungsdesign	41
4.1 Hypothesen und Forschungsmodell.....	41
4.2 Sample	46
4.3 Zielvariablen und unabhängige Variablen.....	50
4.3.1 Abhängige Variablen	51
4.3.2 Unabhängige Variablen.....	54
4.4 Multiple Regression.....	58
4.5 Logistische Regression	59



5	Befunde.....	61
5.1	Deskriptive Ergebnisse	61
5.2	Analytische Ergebnisse des objektiven Berufserfolges	65
5.3	Analytische Ergebnisse zum subjektiven Berufserfolg	77
5.4	Zusammenfassung und Positionierung zur Forschungsfrage	84
6	Resümee und Ausblick.....	90
	Literaturverzeichnis	92
	Abbildungsverzeichnis.....	105
	Tabellenverzeichnis	106
	Anhang.....	107
	Selbstständigkeitserklärung.....	112



Vorwort

Migration, Bildung, berufliche Positionierung und gesellschaftliche Teilhabe waren während meines Soziologie- und Pädagogikstudiums lediglich rudimentäre Themen und kristallisierten sich für mich als nie enden wollende Forschungsfelder heraus. Ich erkannte, dass die vier Forschungsgebiete oft in einem unmittelbaren Zusammenhang zueinander standen und zusammengefügt ein komplexes und vielschichtiges Untersuchungsfeld boten.

Im (bildungs-)soziologischen Bereich musste ich erkennen, dass Migrantinnen und Migranten häufig vergleichsweise problematischere Verläufe in den Bereichen Bildung, Arbeit und soziale Integration aufweisen als Inländer. Diese Schwierigkeiten führen oft zu unüberwindbaren Kreisläufen innerhalb ganzer Generationen führen. Dieses Phänomen ist besonders stark in unseren Hemisphären vorzufinden. Parallel zu dieser Erkenntnis postulieren Wissenschaftler aus dem erziehungswissenschaftlichen Forschungsbereich, welcher sechs Jahre lang eine interessante Ergänzung zu meinem Hauptfach Soziologie war, dass die berufliche Ausbildung bzw. das duale Ausbildungssystem einen «Ausbruch» aus dieser negativen Spirale ermöglicht und jungen Menschen mit Migrationshintergrund einen erfolgreichen beruflichen Werdegang und eine gesellschaftliche Partizipation ermöglicht. Aus diesen beiden Zusammenhängen entstand meine Idee für die Thematik dieser Masterarbeit: Eine Brücke aus den Erkenntnissen meiner beiden Studiengänge zu schlagen, den beruflichen Erfolg von Migranten in der Schweiz mit jenem von Inländern zu vergleichen und dabei die schweizerische Berufsbildung als einen gemeinsamen Kontext zu betrachten. Das Ziel ist zu untersuchen, ob die duale berufliche Ausbildung eine Angleichung beruflicher Erfolge der Migrantinnen und Migranten mit jenen von Inländern bewirken kann und welche Divergenzen unüberwindbar sind. Bei eingehender Beschäftigung mit der vorhandenen Forschungsliteratur erkannte ich, dass der berufliche Erfolg von Migranten im Kontext der dualen Berufsausbildung bislang nur randläufig thematisiert worden ist, obwohl dieser Bildungsweg von rund 70 Prozent der Jugendlichen im deutschsprachigen Raum ausgewählt wird. Um einen kleinen Forschungsbeitrag in diesem Feld zu leisten, untersuche ich den beruflichen Erfolg von in- und ausländischen Jugendlichen in der Schweiz anhand ihres objektiven und subjektiven Berufserfolgs und plane anschliessend Gemeinsamkeiten und Unterschiede anhand eines theoretisch fundierten Modells analysieren zu können.

1 Einleitung und Forschungsfrage

Beruflicher Erfolg kann neben seiner individuellen Bedeutung für den Einzelnen, als eines der massgeblichen Kriterien für die soziale Mobilität einer Person verstanden werden. Die Möglichkeit, unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht, Ethnie und sozialer Schicht, Aufstiegschancen wahrnehmen zu können und diese zur Veränderung der eigenen individuellen sozioökonomischen Situation einsetzen zu dürfen, lässt sich als Grundlage der Chancengleichheit sehen. Für das Bedeutungsausmass im Anwendungsfall der Migration ist zu beachten, dass die Schweiz eine enorme Zuwanderung erfährt und 2016 rund 37 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung einen Migrationshintergrund aufweisen (Kapitel 2.1.2). Die sozioökonomischen Teilhabechancen, die dieses Personensegment erfährt, betreffen also einen erheblichen Bevölkerungsanteil. Während rechtliche Gleichstellung auf die juristische Gleichbehandlung rekurriert, begründet dieser Rechtsanspruch jedoch in einer faktischen Lebenswelt noch keine Gleichheit von Chancen (Marschke, 2011: 52), wie auch die vorliegende Arbeit verdeutlichen wird.

Noch immer zeigen eine Vielzahl von nationalen und internationalen Studien auf, dass Menschen mit Migrationshintergrund über Generationen hinweg in ihrer beruflichen Entwicklung deutliche Abweichungen gegenüber Inländern aufweisen. Besonders häufig werden dabei unterschiedliche Bildungsbiografien der Migranten an den Übergängen der ersten und zweiten Schwelle des Arbeitslebens untersucht, um die Indikatoren der Ungleichheit eindeutiger erklären zu können (Vgl. Boos-Nünning, 2010; Hunkler, 2013 oder Seibert, 2011). Die Teilhabe und Chancengleichheit, die sich besonders in den beruflichen Entwicklungsverläufen widerspiegeln, da diese den sozioökonomischen Handlungsrahmen der Betroffenen abbilden und als Indikator der Integration verstanden werden können, sollen anhand der vorliegenden Untersuchung auf Basis der TREE-Daten einer genaueren Betrachtung unterzogen werden (ebd.: 53 ff.). Die nachfolgende Untersuchung bezieht sich auf Inländer und Migranten, die innerhalb des Schweizerischen Berufsausbildungssystems eine berufliche (Grund-)Ausbildung absolviert haben und sich zum Zeitpunkt der Erhebung als erwerbstätige Personen auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt befinden. Als forschungsleitende Fragestellung soll dabei spezifisch analysiert werden:

Können Personen mit Migrationshintergrund, die eine berufliche Ausbildung in der Schweiz absolviert haben, den gleichen objektiven und subjektiven beruflichen Erfolg wie Inländer erzielen?

Die generelle Forschungsabsicht richtet sich auf eine relativ homogene Bildungsgruppe junger Personen, die bereits einen Einstieg in die Arbeitswelt geschafft haben und nun hinsichtlich ihres individuellen Erfolges auf dem Arbeitsmarkt untersucht werden. Grundlegend sollen die nachfolgenden Untersuchungen Aufschluss darüber geben, wie der Arbeitsmarkterfolg von Migranten in der Schweiz zu bewerten ist und welche Gründe bei einer möglichen Diversität verantwortlich sein könnten.

Weiterhin versucht die vorliegende Arbeit die Unterschiede in den Dimensionen des objektiven und des subjektiven beruflichen Erfolgs für Migranten spezifischer zu untersuchen und eventuelle Leistungsunterschiede zwischen Migrantengenerationen, sowie zwischen Migranten und Migrantinnen aufzudecken, sollten diese anhand der Ergebnisse zu vermuten sein. Hintergrund dieser Untersuchung sind die besonders kontrovers diskutierten Ergebnisse der MIRAGE Studie aus dem Jahr 2012. Während bislang verschiedene Indikatoren auch fortführend auf eine sozioökonomische Ungleichheit in der Schweiz anhand des Faktors Migration verweisen, lassen die Ergebnisse der MIRAGE Studie darauf schliessen, dass es einer leistungsstarken Gruppe von Migranten durchaus gelingt einen Überholvorgang gegenüber den Inländern zu generieren und diese im beruflichen Erfolg zu übertreffen (Stamm, 2012: 48 ff.). Damit wurden die bisher in der Literatur vertretene Defizitperspektive und die Perspektive einer Benachteiligung kontrovers in Frage gestellt. Diese Erkenntnisse sollen forschungsleitend für die vorliegende Arbeit sein und überprüfen, ob sich der berufliche Erfolg von Migranten unter geeigneter Homogenität von Bildungsausgangslagen an jenen von Inländern annähern vermag.

Die vorliegende Arbeit wird ihren Fokus auf die Untersuchung des beruflichen Erfolgs von Migranten und Inländern innerhalb des Schweizerischen Arbeitsmarktes legen. Im anschließenden zweiten Kapitel wird zunächst ein Einblick in die Ausgangslage der Migration und in den schulischen und beruflichen Werdegang von Migranten gewährt, bevor Operationalisierungspotenziale des beruflichen Erfolgs differenziert in subjektiv und objektiv dargestellt werden. Während für die Objektivierbarkeit des Erfolgs häufig quantitative Daten in Form von

Einkommensindikatoren oder Hinweisen auf Erwerbskontinuität herangezogen werden können, unterliegt der subjektive Erfolg einer schwierigeren Ausgangslage, insofern nicht explizit erhoben. In der vorliegenden Arbeit wurde deswegen als Indikator auf die Zufriedenheit innerhalb des Lebensfeldes «Arbeit» zurückgegriffen.

Kapitel 3 widmet sich den Erklärungsperspektiven beruflichen Erfolgs im konkreten Anwendungsfall. Neben der Humankapitaltheorie wird an dieser Stelle auch auf die Signalingtheorie als Ausgangsperspektive von Unternehmen bei der Personalentscheidung, die Bedürfnispyramide nach Maslow und das Confirmation-Disconfirmation-Paradigma, Geschlecht und Intersektionalität, die Arbeitsmarktsituation in der Schweiz und Akkulturation und Assimilation eingegangen. Diese Erklärungsperspektiven bilden die inhaltliche Grundlage der Hypothesen.

Alle theoretisch fundierten Daten, welche für die Untersuchung des beruflichen Erfolgs von Migranten und Inländern in der Schweiz erforderlich sind, werden im vierten Kapitel vorgestellt. Hierfür werden die Daten der achten Untersuchungswelle des Schweizerischen TREE (Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter) Datensatzes aus dem Jahr 2010 verwendet. Der berufliche Erfolg wird mit Hilfe der unabhängigen Variablen «durchschnittlicher Stundenlohn» (objektiv) und «Zufriedenheit mit der Arbeit» (subjektiv) untersucht. Eine Übersicht aller weiteren relevanten Variablen erfolgt im letzten Unterkapitel.

Im fünften Kapitel werden die empirischen Ergebnisse in Form eines multiplen Regressionsmodells analysiert. Die Untersuchungen basieren auf den Daten der achten Erhebungswelle der schweizerischen TREE Studie aus dem Jahr 2010. Eine Zusammenfassung und Positionierung gegenüber der Forschungsfrage bildet den Abschluss dieses Kapitels, während die Arbeit im sechsten Kapitel mit dem Resümee abschliesst.

2 Ausgangssituation und thematische Begriffe

Für die Darstellung der Ausgangssituation soll zunächst das Phänomen der Migration begrifflich differenziert und quantitativ aufgezeigt werden, bevor auf die schulische und berufliche Entwicklung in der Schweiz eingegangen wird.

2.1 Migration

Migration beschreibt eine Wanderung von Personen, bei denen eine Verlagerung des Wohnorts über einen längeren Zeitraum stattfindet (Treibel, 2008: 295). Diese Begriffsdefinition bezieht sich jedoch auf eine nationale Wanderung, während die Migration innerhalb eines Landes als Binnenmigration bezeichnet wird (ebd.).

Zahlreiche Erhebungsdaten zur Migration bergen eine hohe Unschärfe, da sie primär nach Schweizer oder ausländische Staatsangehörigkeit unterscheiden. Solche Daten geben jedoch nur begrenzten Aufschluss, da sie nicht die Migranten mit Schweizer Staatsangehörigkeit aufzeigen und auch keine Unterscheidungen zwischen den Migrationsgenerationen ermöglichen. Die nachfolgenden Ausführungen sollen deswegen zunächst eine genaue Differenzierung bieten, und im Anschluss den schulischen und beruflichen Werdegang im Rahmen der Datenverfügbarkeit möglichst differenziert aufzeigen.

2.1.1 Definition

Für die vorliegende Arbeit wird nachfolgende Einordnung zugrunde gelegt, die massgeblich auf der Klassifizierung der OECD basiert (OECD, 2015 a: 263):

1. Als Personen ohne Migrationshintergrund gelten diejenigen Personen, deren Mütter und/o-der Väter in der Schweiz geboren wurden.
2. Als Personen mit Migrationshintergrund werden Personen erfasst, bei denen beide Eltern-teile ihren Geburtsort ausserhalb der Schweiz haben.
3. Als erste Generation werden diejenigen Personen eingestuft, die ebenfalls ausserhalb der Schweiz geboren wurden.
4. Als zweite Generation gelten diejenigen mit einem Schweizer Geburtsort, deren Eltern ih-ren Geburtsort außerhalb der Schweiz haben.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Migranten, im Hinblick auf ihre kulturelle Nähe zu der Schweiz und ihre individuelle Ressourcenausstattung, eine äusserst heterogene Gruppe darstellen. Im Kontext der Schweiz durchlaufen Migranten Bildungswege mit niedrigen Anforderungsprofilen, aber auch Ausbildungswege, die der tertiären Stufe zugeordnet werden können (Vgl. Boos-Nünning, 2010: 258ff.).

2.1.2 Migration in der Schweiz

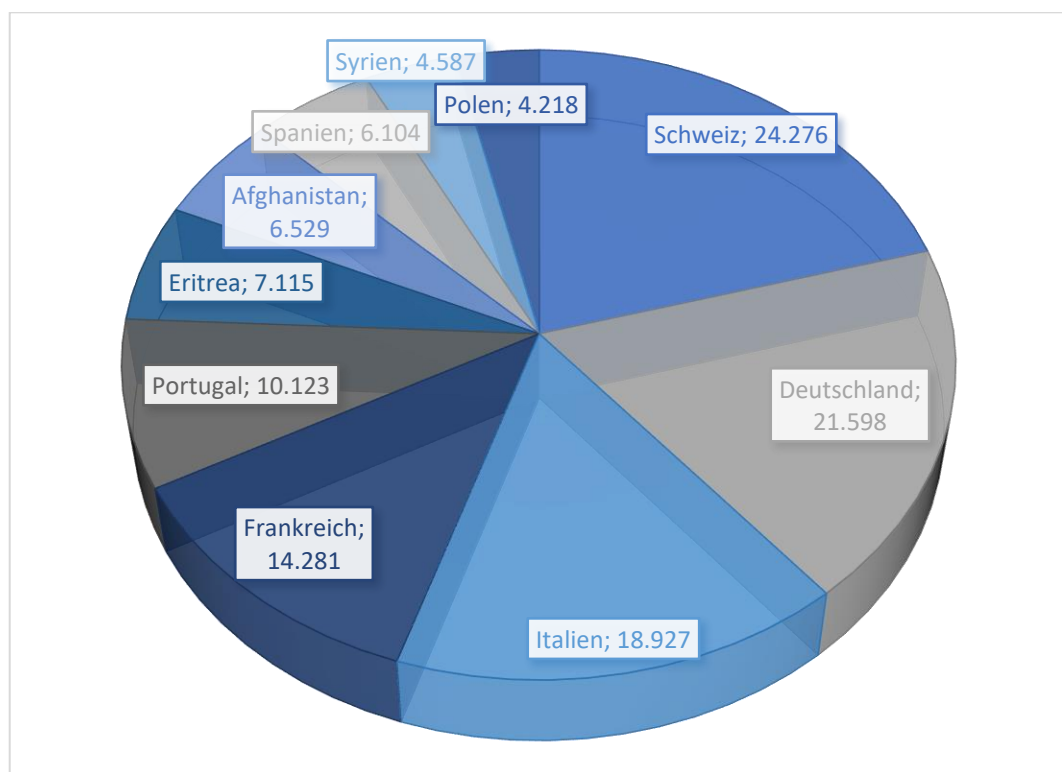
Nach Staatsangehörigkeiten variierte der Anteil der Ausländer an der Schweizer Wohnbevölkerung: nach Daten des eidgenössischen Volkszählungssystems (STATPOP) zum 31.12.2016 schwankten die Zahlen zwischen den Kantonen von 11,1 Prozent (Appenzell Innerrhoden) und 40,2 Prozent (Genf) (Berechnung nach Statista 2018: 68). Durchschnittlich beträgt der Anteil ausländischer Personen in der Schweiz rund 25 Prozent (ebd.). Dabei ist zu beachten, dass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund deutlich höher ausfiel, sofern eine Differenzierung von Generationen im Anteil der Wohnbevölkerung vorgenommen wird (Personen zweiter und dritter Generation). So verweisen die Zahlen des Jahres 2016 einen Gesamt migrationsanteil von 36,8 Prozent (ebd.; S. 62).

Die häufigsten Nationalitäten von ausländischen Staatsangehörigen stellen Italien mit 316.525 Personen, Deutschland (303.525), Portugal (268.660), Frankreich (126.970), der Kosovo (109.352), Spanien (83.337), Serbien (68.767), die Türkei (68.744), Mazedonien (65.486) und Österreich (41.855) dar (ebd.: 69). Zwischen 2006 und 2016 stieg der Anteil von Ausländern deutlich an: 2006 lag er bei 1,55 Mio. Personen, 2016 betrug dieser Anteil 2,1 Mio. Personen (ebd.: 65).

Die Anzahl der Einwanderer in die Schweiz erhöhte sich von 127.586, im Jahr 2006, auf 191.683 im Jahr 2016 (ebd.: 55). Die Einwanderung in die Schweiz wurde im Jahr 2016 durch die 10 häufigsten Staatsangehörigkeiten, wie nachfolgend abgebildet, geprägt (Abbildung 1). Anhand der Daten wird deutlich, dass die Einwanderung in die Schweiz 2016 zum größten Teil durch Schweizer Staatsangehörige geprägt wurde, was das verzerrende Potenzial von Datenlagen basierend auf Staatsangehörigkeiten aufzuzeigen vermag. Die zweithöchste Frequenz ent-

fiel auf deutsche Staatsangehörige, gefolgt von Italienern und Franzosen. Dies erscheint insbesondere in Bezug auf potenzielle sprachliche Barrieren im Bereich des Bildungserwerbs und -verwertung aufschlussreich, die später noch tiefergehend thematisiert werden und durch hohe Anteile von Personenzuzügen, die ihre Muttersprache im Einwanderungsland weiter anwenden können, verzerrt werden könnten (Kapitel 2.1.3)

Abbildung 1: Einwanderer in die Schweiz 2016 nach Staatsbürgerschaft



(Quelle: eigene Abbildung; Daten nach Statista (2018: 56)).

Der Wanderungssaldo, d. h. die Differenz von Zu- und Abwanderung in die Schweiz, unterlag in diesem Zeitraum hohen Schwankungen: 2006 lag der Saldo bei nur 39.368, erreichte zwei Hochphasen in den Jahren 2008 (98.167) und 2013 (87.106) und war danach wieder kontinuierlich rückläufig (ebd., S. 51). 2016 betrug der Saldo 71.030 Personen (ebd.).

2.1.3 Schulischer und beruflicher Werdegang

Trotz Bildungsexpansion und zahlreichen Reformen kann der Schweiz eine soziale Ungleichheit der Bildungschancen nach den Faktoren soziale Herkunft, Geschlecht, Migrationshintergrund und Religion zugrunde gelegt werden, die zwar rückblickend verringert werden konnte, jedoch auch fortführend präsent ist (Becker, 2013: 405 ff.).

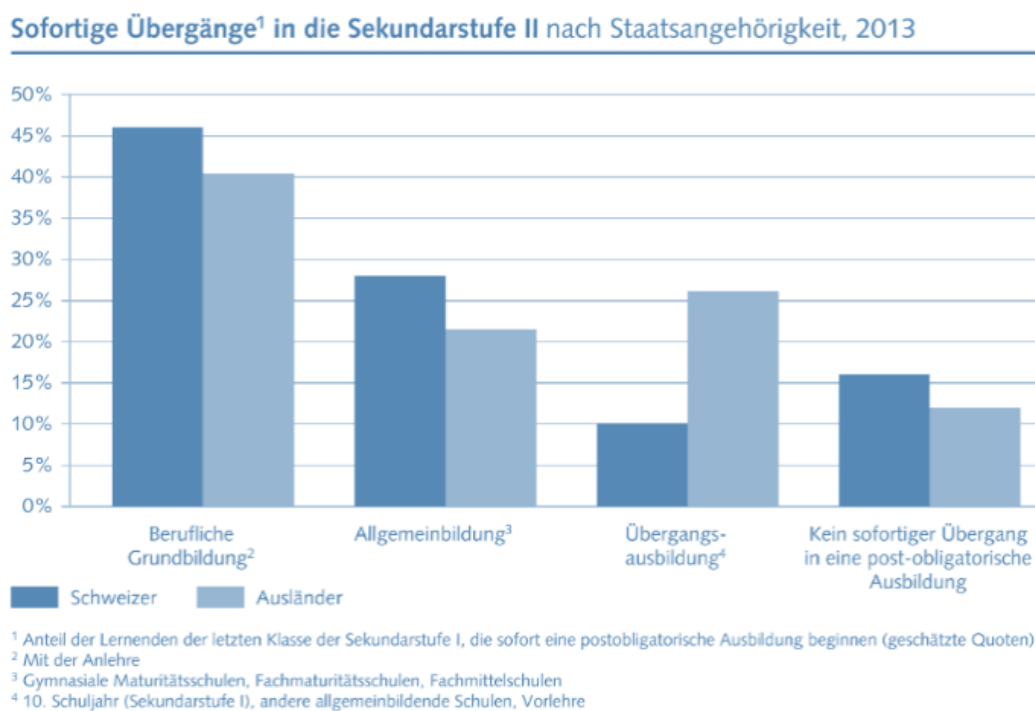
Für die Schweiz wird vom Bildungsbericht 2014 darauf hingewiesen, dass eine Lebenslaufperspektive anzuraten ist, da der Ort, an dem soziale Ungleichheit identifiziert wird, nicht verbindlich der Entstehungsort sein muss (SKBF, 2014: 20). Diese Perspektive wird durch ein weitreichendes Defizit an Schweizerischen Längsschnitt- oder Kohortendaten behindert (ebd.). Dennoch ergeben sich für den Anwendungsfall der Schweiz zahlreiche Hinweise für eine ungleiche Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund in der Hierarchie der schulischen und akademischen Bildung. Dies bedeutet, dass sie umso weniger repräsentiert sind, je höher das Bildungsniveau ausfällt (Becker, 2013: 406).

Dies lässt sich unter anderem an den Bildungsübergängen des Schulsystems verdeutlichen: Während sich Finnland, Schweden und Kanada als Beispiele einer integrierenden Bildungspolitik aufzeigen lassen, kann die Schweiz, ebenso wie Österreich und Deutschland, als Beispiel für eine frühe Differenzierung in getrennte Schulformen und getrennte Schulen erfasst werden (Esser, 2016: 354). Im Vergleich lassen sich Länder mit differenzierenden Systemen als geringer sozial undurchlässig erfassen, ihre soziale Mobilität fällt niedriger aus, wie z. B. Esser basierend auf PISA-Daten der Lesekompetenz aus 2014 auch für die Schweiz aufzeigt (ebd.).

Nach den Daten des Bundesamts für Statistik, die in diesem Punkt nur nach Staatsangehörigkeit differenzieren, ist die Quote von Schülern mit sofortigem Übergang in die Schulformen gymnasiale Maturitätsschule und Fachmittelschule zwischen 2009 und 2013 stabil bei rund 28 Prozent bei den Inländern geblieben (Bundesamt für Statistik 2015 b: o. S.). Bei ausländischen Schülern konnte sich diese Quote zwar in diesem Zeitraum von 18 Prozent (2009) auf 21,5 Prozent (2013) steigern, weist damit aber immer noch eine Differenz von rund 6,5 Prozent auf (ebd.). In beiden Gruppen ist der Übergang von obligatorischen Schulen in die berufliche

Grundbildung die häufigste Variante (ebd.). Jedoch differenziert sich die zweithäufigste Übergangsvariante zwischen den Inländern und Migranten dahingehend, dass Personen mit einer inländischen Staatsangehörigkeit häufiger ihren Bildungsweg mit einer allgemeinen (schulischen) Ausbildung fortführen, während der Weg für Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeiten oftmals in nicht zertifizierte Übergangslösungen führt (ebd.) (Abbildung 2).

Abbildung 2: Unterschiede in den Bildungsübergängen nach Staatsangehörigkeit (2013) in den Daten des Bundesamts für Statistik



(Quelle: Bundesamt für Statistik (2015b: o. S)).

Auf dieser Datengrundlage kann jedoch nicht die Situation der Schüler mit Migrationshintergrund und Schweizer Staatsangehörigkeit aufgezeigt werden. Nach Angaben der OECD traf ein Migrationshintergrund während der letzten PISA-Erhebung auf fast jeden dritten Schüler (31,1 %) zu (OECD, 2015a: 46; 449). Damit lag die Schweiz weit über dem OECD-Durchschnitt von 12,5 Prozent (ebd.). Gegenüber PISA 2006 stieg der Anteil in der Erhebung 2015 um 8,7 Prozent, im OECD-Durchschnitt jedoch nur um 3 Prozent (ebd. f.). Während die erste Zuwanderungsgeneration in der Schweiz einen Rückgang von 0,2 Prozent verzeichnete, erfuhr die zweite Zuwanderungsgeneration einen Anstieg von 8,9 Prozent (2015a: 46). Der Anteil

von Schülern, die Zuhause eine andere Sprache sprechen, lag in der ersten Zuwanderungs-
generation 2015 bei 66.3 Prozent und in der zweiten bei 64.5 Prozent (ebd.). Der ESCS (PISA-
Index des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Status) zeigt erhebliche Unterschiede zwi-
schen Schülern mit und ohne einem Migrationshintergrund auf. Hier ist anzumerken, dass der
Erwerb einer höheren Bildung eine deutliche Abhängigkeit von der sozialen Herkunft aufweist,
sodass besonders vollständige Datensätze die Eignung haben, Migrationseffekte und ggf. Be-
nachteiligungsprozesse isoliert nach zu weisen (Becker, 2013: 405; SKBF, 2014: 104). Der
Bildungsbericht 2014 gibt den Einfluss des sozioökonomischen Status basierend auf PISA
2000 und 2009 mit dreiviertel des Gesamteffekts an (ebd.: 93).

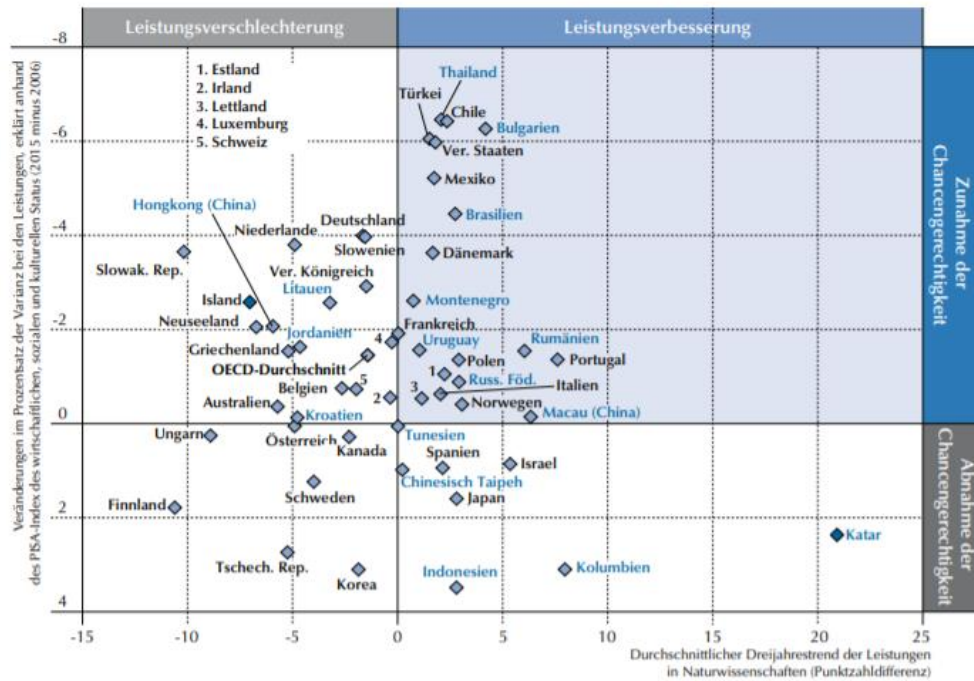
Während der ESCS in PISA 2015 bei den Schülern ohne Migrationshintergrund bei einem
Indexmittel von 0.34 liegt, ist der Wert in der zweiten Zuwanderungsgeneration negativ bei -
0.34 und in der ersten Zuwanderungsgeneration bei -0.14 (OECD, 2015a: 454). Demnach er-
reichte die zweite Generation hier ein noch niedrigeres Niveau, was nicht dafür spricht, dass
sozioökonomische Aufstiegschancen als potenzieller Grund einer Migration im Sinne der klas-
sischen Migrationstheorie (Haug 2000: 1 ff.) realisiert werden konnten, sondern stattdessen
sogar über die Generationen eine Verschlechterung eingetreten sein könnte, wobei jedoch un-
terschiedliche Herkunftsströmungen und entsprechende Ausgangslagen zu berücksichtigen
sind. In den PISA Daten zeigte sich zwischen 2006 und 2015 folgende Veränderung im Index
ESCS: Der Wert der zweiten Zuwanderungsgeneration ist mit -0,47 im Mittel rückläufig, wäh-
rend es sich bei der ersten Zuwanderungsgeneration um -0,55 reduziert (OECD, 2015 a: 453
ff.). Die 2015er Erhebung fokussierte Naturwissenschaften, hier zeigten sich erhebliche Leis-
tungsunterschiede in der Schweiz: Die Schüler ohne Migrationshintergrund erreichten durch-
schnittlich 527 Punkte, die erste Zuwanderungsgeneration 467 Punkte, die zweite Generation
lag sogar noch dahinter mit 462 Punkten (ebd.: 456). Nach Berücksichtigung des sozioökono-
mischen Status ergab sich immer noch eine Punktedifferenz von 41 Punkten zwischen Schülern
mit und ohne Migrationshintergrund (ebd.: 456). Zwischen den Schülern ohne Migrationshin-
tergrund der zweiten Zuwanderungsgeneration verblieb eine Differenz von 40 Punkten, bei der
ersten Generation ein Unterschied von 41 Punkten (ebd.). Dafür ist auch anzumerken, dass der
Prozentsatz von Schülern mit gebildeten Eltern in der ersten Zuwanderungsgeneration bei 55.9

lag und in der zweiten Generation bei 51.4 (ebd.: 451). Ohne generationale Trennung der Schüler mit Migrationshintergrund lag der prozentuale Anteil leistungsschwacher Schüler (unter der 2. Kompetenzstufe) bei 32.1, während nur 5,1 Prozent von ihnen zu den besonders leistungsstarken Schülern (mindestens 5. Kompetenzstufe) zählten (ebd.: 457). Dabei betrug der Prozentsatz leistungsschwacher Schüler in der zweiten Generation 34.4 und in der ersten 30.9 (ebd.: 458). Vergleicht man dies mit Schülern ohne Migrationshintergrund, so lagen von ihnen nur 11.3 Prozent im leistungsschwachen und 12.1 Prozent im leistungsstarken Bereich (ebd.: 457).

Die Wahrscheinlichkeit, dass die Schüler unter die 2. Kompetenzstufe fallen, wurde bei Schülern mit Migrationshintergrund ohne Berücksichtigung ihrer sozioökonomischen Ausgangslage mit einer Odds Ratio von 3,7 und nach Berücksichtigung der Ausgangslage mit einer Odds Ratio von 2,6 angegeben, wobei bei einem OR Wert >1 von einem Risikozusammenhang ausgegangen werden kann (ebd.: 458). Der prozentuale Anteil von resilienten Schüler, welche nachweislich eine sozioökonomische Benachteiligten erfuhren, betrug bei Schülern mit Migrationshintergrund 37,6 Prozent und reduzierte bei inländischen Schülern auf 23.2 Prozent (ebd. f.).

Die internationale Chancengerechtigkeit in PISA wurde mittels Daten aus den Jahren 2006 bis 2016 daraufhin verglichen, ob sich die Chancen verbessert oder verschlechtert haben (Stärkenveränderung sozioökonomischer Gradienten):

Abbildung 3: Entwicklung der Chancengerechtigkeit von OECD Ländern

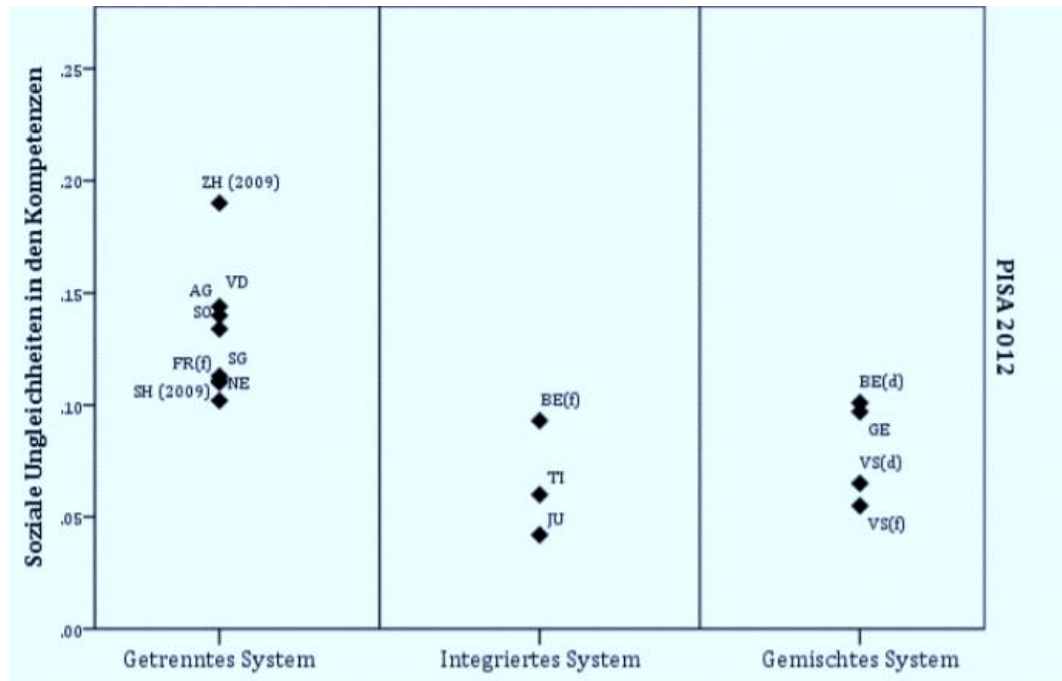


(Quelle: OECD (2015 a: 254)).

Hier lässt sich aufzeigen, dass die Schweiz zwar über dem OECD-Durchschnitt lag, eine Zunahme der Chancengerechtigkeit stattgefunden hat, sie aber dennoch von einer Leistungsverschlechterung zwischen den Erhebungen betroffen war.

In der landesinternen Betrachtung der Schweiz konnte basierend auf Daten aus PISA 2003 und 2012 aufgezeigt werden, dass in denjenigen Kantonen, die eine trennende Organisation des Unterrichts in der Sekundarstufe 1 entscheiden, eine besonders hohe Abhängigkeit der in der Schule erworbenen Fähigkeiten, gemessen an Mathematikleistungen, von der sozialen Herkunft zu verzeichnen ist (Felouzis, Charmillot, 2017: 10).

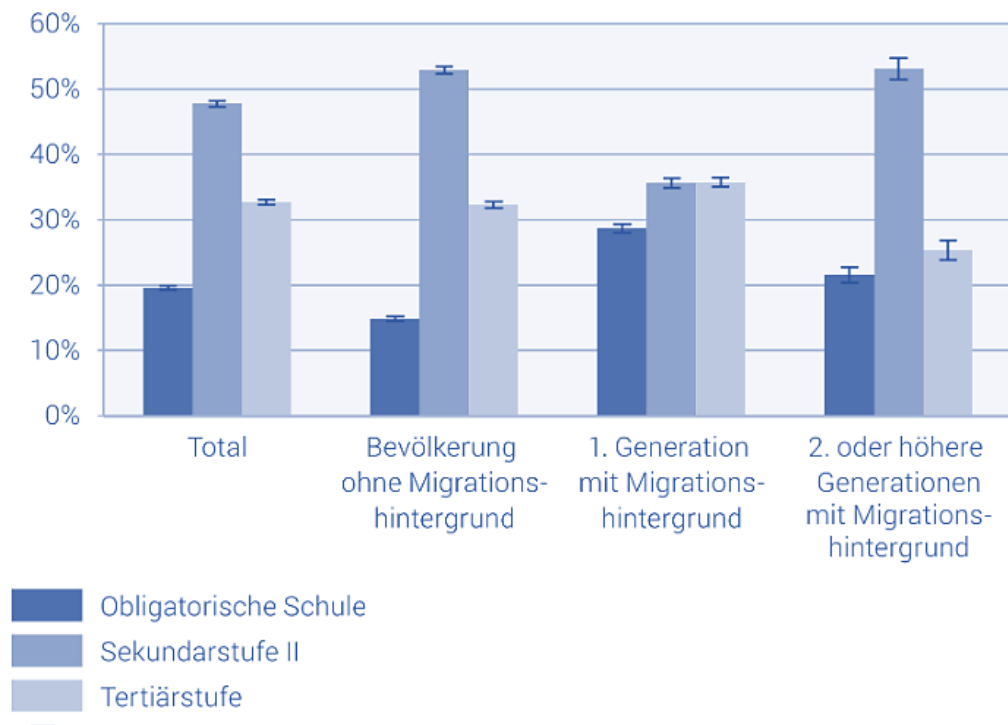
Abbildung 4: Chancengleichheit der Kantone basierend auf PISA Schweiz 2012



(Quelle: Felouzis, Charmillot, 2017: 8).

Kantone, die massgeblich integrierende oder gemischte Schulmodelle aufweisen, zeigen demnach deutlich weniger soziale Ungleichheit auf (ebd. f.). Der sozioökonomische Status erklärt in diesen Kantonen weniger als 10 Prozent der Punktzahlvarianz von Schülern (ebd.). Die gemischten Kantone zeigen auf, dass Wallis (mit beiden Sprachgebieten) eine geringere soziale Ungleichheit birgt, als dies für Genf oder den französischsprachigen Teil von Bern verzeichnet werden konnte (ebd.). Dabei ist zu berücksichtigen, dass in Wallis die Unterteilung spät erfolgt (ebd.). In den ersten zwei Jahren der Sekundarstufe I wird ein integratives Schulsystem verwendet (ebd.). Im Ergebnis der erreichten Ausbildungsniveaus kann anhand der Daten des Bundesamts für Statistik (2017 g: o. S.) angeführt werden, dass sich sowohl im Vergleich zu ethnischen Inländern, als auch zwischen den einzelnen Migrationsgenerationen erhebliche Abweichungen im höchsten erreichten Ausbildungsniveau erkennen lassen (siehe Abbildung 5):

Abbildung 5: Höchster schulischer Bildungsabschluss 2016 im Vergleich



(Quelle: Bundesamts für Statistik, 2017g: o. S.).

Während Personen ohne Migrationshintergrund zu 52,9 Prozent einen Abschluss auf Ebene der Sekundarstufe II und mit 32,3 Prozent die Tertiärstufe erreichen konnten und nur 14,8 Prozent die obligatorische Schule als höchsten Bildungsabschluss erlangten, ist die erste Generation mit Migrationshintergrund deutlich höher im niedrigeren Segment der obligatorischen Schule und geringer in der Sekundarstufe vertreten (BfS, 2017g). Bei der zweiten Generation verhalten sich die Verteilungen auf die obligatorische Schule und Bildungswege mit einem Tertiärabschluss homogen (21,6 % zu 25,3 %), während das Niveau der Sekundarstufe eine Annäherung an jenes der Personen ohne Migrationshintergrund vollzogen hat (ebd.). Hingegen verlassen Migranten der ersten Generation häufiger die Schulen ohne Abschluss (14 %) gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund (3 %) und Migranten der zweiten Generation (6 %) (BfS, 2017). Hier zeichnen die Abschlüsse in Folge ein abweichendes Bild zu den Leistungsindikatoren der PISA Erhebungen bezüglich der Migrationsgenerationen.

Verschiedene empirische Daten unterschiedlicher nationaler Kontexte verweisen darauf, dass die Nationalität des Migrationshintergrunds einen bedeutsamen Einfluss auf den Bildungserfolg zu nehmen mag. So konnten u. a. Solga & Dombrowski in ihren Untersuchungen im Jahr 2009 aufzeigen, dass in Deutschland besonders Kinder mit Migrationshintergrund, die aus Ländern wie der Türkei und Italien stammen, im Schulsystem in den niedrigeren Abschlussbereichen überpräsentiert sind, während Migrantenkinder aus Griechenland, Russland und Spanien deutlich besser abschnitten und höhere Bildungswege besuchten (Solga & Dombrowski, 2009: 17). Auch die sog. Spätaussiedler aus Osteuropa mit deutscher Volkszugehörigkeit zeigten keine vergleichbaren Effekte auf (ebd.: 16).

Für den Anwendungsfall Deutschland konnte eine besondere Bedeutung des nationalen Migrationshintergrunds bei den Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung identifiziert werden (Beicht, 2011: 10). In der Untersuchung von Beicht zeigten besonders Bewerber mit erkennbarem Migrationshintergrund aus der Türkei oder dem arabischen Raum, trotz gleichem Schulabschluss und gesteigertem Bewerbungsaufwand, deutlich geringere Quoten der Einmündung in die betriebliche Ausbildung (ebd.). Während sich die Chancen der einheimischen Jugendlichen auf eine Ausbildung, vom Hauptschulabschluss zum Realschulabschluss, von 27,8 Prozent auf 47,7 Prozent Einmündungsquote erhöhten, stiegen die Einmündungsquoten bei denen mit türkischem oder arabischem Migrationshintergrund mit Hauptschulabschluss von 19,7 Prozent lediglich auf 19,8 Prozent. Es zeigt damit eine erhebliche soziale Asymmetrie in der Zugänglichkeit betrieblicher Ausbildung auf, welche auf selektive Personalrekrutierungen basieren (ebd.: 12). Bezogen auf den Anwendungsfall der Schweiz konnten Becker, Jäpel & Beck bei der Auswertung verschiedener Migrantengruppen im Schweizer Schulsystem ebenfalls Unterschiede zwischen den Migrationsherkunftsländern aufzeigen: Jedoch differenzierten sich darin die Kinder mit türkischem Migrationshintergrund nicht signifikant von den Ergebnissen der einheimischen Kinder (Becker et al., 2011: 9 ff.). Es zeigte sich jedoch ein höheres Risiko für Migranten der italienischen, spanischen, portugiesischen, slawischen und albanischen Sprachherkunftsländer, einen niedrigeren schulischen Bildungsweg einzuschlagen und damit die sozioökonomischen Teilhabechancen fortfolgend zu verringern (ebd.). Auch zeigte sich ein Effekt in Bezug auf die im Ausland Geborenen: Deren Chancen konnten bereits für die mittlere Schullaufbahn gegenüber den Einheimischen als reduziert verzeichnet werden

(ebd.). Anhand der Daten Beckers konnte festgestellt werden, dass der isoliert betrachtete Migrationsstatus nur einen geringen Beitrag zur Erklärung von sozialer Ungleichheit liefern kann ($\text{Pseudo-R}^2 = 0,049$), da nicht alle Migranten von vornherein Nachteile aufwiesen oder erfahren haben (ebd.: 10). Die Autoren führen dies auf die Finanzierbarkeit von Bildung und die damit verbundenen selektiven Migrationsabwanderungsstrategie sowie den mit in das Aufnahmeland gebrachten Ressourcen zurück. Zusätzlich verweisen die Autoren darauf, dass die Bildungserfolge von Migranten differenzierter zwischen den einzelnen Migrantengruppen und deren familiärer sozioökonomischer und bildungsbegründeter Ausgangslage betrachtet werden müssen (ebd.). Nach Kontrolle der Dimensionen auf die soziale Herkunft und die Migrationserfahrung, konnte sich die Mehrzahl der Effekte über die nationale Herkunft und deren Auswirkungen auf die Bildungsaspiration erklären lassen (Becker et al., 2011: 11 f.). Die Befunde sprechen nach Auffassung der Autoren insbesondere dafür, dass beim Bildungsübergang nicht von einer Diskriminierung ausgegangen werden kann (ebd.: 12). Es verbleibt jedoch vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus Deutschland anzumerken, dass es sich auch um selektive Benachteiligungseffekte handeln kann, die unterschiedliche Migrantengruppen in Abhängigkeit ihres Herkunftslandes und ihrer sozioökonomischen Ausgangslage unterschiedlich stark betreffen. Ungleichheiten beim Hochschulzugang konnten in der Schweiz nicht auf Benachteiligungen zurückgeführt werden, dennoch konnte hier ebenfalls massgeblich ein Effekt der sozioökonomischen Herkunft verzeichnet werden (Becker, 2013: 441). Neben der akademischen Bildung kann der Zugang zur beruflichen Ausbildung als ein weiterer zentraler Zugang zu sozioökonomischer Teilhabe erachtet werden, der über die späteren Berufsaussichten entscheidet (Imdorf, 2017: 354). Für bildungsbenachteiligte Jugendliche lässt sich eine besondere Benachteiligung beimessen, wenn ein akademisches Bildungsniveau über Generationen hinweg nicht in Reichweite liegt (Gaupp, Geier & Hupka-Brunner, 2012: 299). Auch stellt das Fehlen einer beruflichen Bildung eine drastische Hürde für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration dar, was sich insbesondere auf den Rückgang von unqualifiziert verfügbaren Tätigkeiten in der Schweiz seit den 1970ern zurückführen lässt (ebd. f.).

Für die berufliche Ausbildung werden in der Schweiz rund 85 Prozent der dualen Ausbildungsplätze, mit den Lernorten Schule und Unternehmen, über kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) angeboten (Imdorf, 2017: 354). Im Vergleich dazu sind es in Deutschland nur

70 Prozent (ebd.). Hier werden entsprechend Zugangschancen von den Unternehmen geschaffen, die im Größenordnungssegment der KMU, der klein- und mittelständische Unternehmen, oft nicht über ein professionalisiertes Personalmanagement verfügen. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse über die (bewusste/ unbewusste) Benachteiligungen von Bewerbern mit Migrationshintergrund aus Deutschland (Beicht, 2011) untersuchte Imdorf mögliche Diskriminierungen im Zugang zu Schweizer Unternehmen. (Imdorf 2017: 360) Die Ergebnisse verdeutlichen ein Vorbehalten der KMU gegenüber Bewerbern mit Migrationshintergrund auf unterschiedlichen Ebenen. Demnach besitzen Ausbildungsunternehmen aufgrund von organisationalen Eigeninteressen, wie u.a. eine ethnische Homogenität im Unternehmen, zwischen Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund zu differenzieren und die letzteren bewusst auszuschliessen. Problematisiert wurde ebenfalls die soziale Passung der Bewerber in die Belegschaft und in die formalen Hierarchien der Ausbildung (ebd.). Den Bewerbern mit Migrationshintergrund wurde ein erhöhtes Abbruchrisiko der Ausbildung unterstellt, sodass Kostenargumente der Personalentwicklung angeführt wurden (ebd.). Ferner wurde von den Unternehmen unterstellt, dass die Kunden gegenüber Auszubildenden mit Migrationshintergrund Vorbehalte hätten und diese Bewerber deshalb weniger rentable Kunden anziehen könnten (ebd.). Unternehmerische Vorurteile, dass die Jugendlichen weniger effizient arbeiten würden, konnten jedoch kaum aufgezeigt werden (ebd.). Der kaufmännische Verband der Schweiz hat zur Prävention von Diskriminierungen auf dem Ausbildungsmarkt bereits 2008 auf die Bedeutung und Verfügbarkeit anonymisierter Rekrutierungsprojekte hingewiesen (KVS 2008: o. S.).

Ferner ist der duale Ausbildungsmarkt in Deutschland auch für geschlechtliche Diskriminierungen bekannt. Beicht & Walden untersuchten diesen Markt basierend auf den Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 (2014: 1). Es lassen sich erhebliche Unterschiede bei den Berufswahlpräferenzen nach Geschlecht aufzeigen, die bei Frauen eine Dominanz von kaufmännischen Tätigkeiten und Dienstleistungsberufen attestieren und bei Männern eine Dominanz von technischen und gewerblichen Berufen (ebd.: 6). Neben diesen Präferenzeffekten, die in Folge in Einkommensungleichheiten münden, lassen sich Ungleichheit erzeugende Praxen der Ausbildungsbetriebe aufzeigen (ebd.: 8). Von den Frauen, die ihre Ausbildung in männlich dominierten Berufsfeldern anstrebten, wie etwa Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung, konnten nur ein Drittel einen Ausbildungsplatz erlangen (ebd.). Auch Männer waren

benachteiligt, wenn ihr Berufsinteresse auf frauendominierte Bereiche, wie kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb und Tourismus, entfiel: Lediglich 22 Prozent konnten einen Zugang erreichen (ebd.). Auch in der Deutschschweiz konnten Belege geschlechtlicher Diskriminierung auf dem Ausbildungsmarkt für einzelne Branchen (Auto- und Karosseriegewerbe) ermittelt werden (Imdorf, 2012: 253). Migrationshintergründe wurden in den Erhebungen nicht berücksichtigt, es kann aber unterstellt werden, dass diese im Sinn der Intersektionalität eine Verschärfung begründen würden (Granato, 2014: 95 ff.).

Gaupp, Geier & Hupka-Brunner (2012: 308) untersuchten basierend auf TREE-Daten die Übergangsbioographien von Jugendlichen in der Schweiz über knapp sechs Jahre nach dem Schulabgang. Ein Migrationshintergrund erwies sich in den Daten als Prädiktor von Verlaufstypen, der Verlauf ähnelt dem von Mädchen in der Untersuchung (ebd.: 311):

Tabelle 1: Prädiktoren der Bildungsbiographie und prozentual erreichte Werte

Prädiktor	niedrige Ausbildung mit erfolgreicher 2. Schwelle	niedrige Ausbildung ohne erfolgreiche 2. Schwelle	hohe Ausbildung mit erfolgreicher 2. Schwelle	hohe Ausbildung ohne erfolgreiche 2. Schwelle	problematischer Verlauf
Mädchen	34 %	42 %	63 %	68 %	71 %
Migrationshintergrund	30 %	27 %	41 %	42 %	59 %
Bessere Noten	69 %	57 %	71 %	67 %	50 %
Sozialstatus (ISEI)	38,4	42,6	40,0	44,2	43,0
Regionaler Arbeitsmarkt	2,7 %	2,9 %	2,7 %	2,9 %	3,2 %

(Quelle: Gaupp, Geier, Hupka-Brunner, 2012: 311).

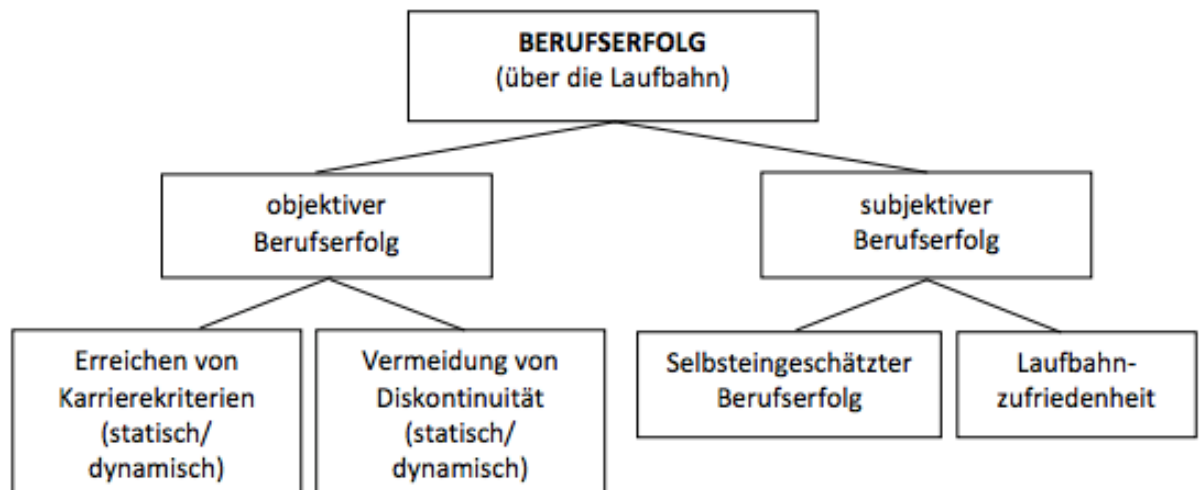
Zwar liegt die Gruppe mit dem Migrationshintergrund deutlich unter den erreichten Anteilen der Mädchen, aber auch bei der Einmündung in einen problematischen Verlauf (ebd.). In der multinomialen logistischen Regression zeigten sich signifikante Zusammenhänge bei der hohen Ausbildung mit erfolgreicher 2. Schwelle (Migrationshintergrund gegenüber kein Migrationshintergrund 2,323**, Mädchen gegenüber Jungen 3,932***), hoher Ausbildung ohne er-

folgreiche 2. Schwelle (Migrationshintergrund 2,661**, Mädchen 5,222***) und beim problematischen Verlauf (Migrationshintergrund 3,444***, Mädchen 5,101***) (** $p < .05$; *** $p < 0.1$) (ebd. f.). Leider erlauben die Daten keine Differenzierung zwischen den Generationen.

2.2 Beruflicher Erfolg

Der berufliche Erfolg lässt sich zunächst in den objektiven Erfolg und den subjektiven Erfolg (z. B. in Form der Zufriedenheit) unterteilen. Als Indikatoren des beruflichen Erfolgs lassen sich auf der Seite des objektiven Erfolgs verschiedene mögliche Konstruktvalidierungen heranziehen. Judge und Kammeyer-Mueller greifen dafür, wie nachfolgend abgebildet, auf die Indikatoren *Erreichen von Karrierekriterien* (statisch/dynamisch) und *Vermeidung von Diskontinuität* (statisch/dynamisch) zurück. Für den subjektiven Erfolg werden stattdessen individuelle Bewertungen, wie u. a. der *selbsteingeschätzte Berufserfolg* und die *Laufbahnzufriedenheit* verwendet.

Abbildung 6: Objektiver und subjektiver Berufserfolg



(Quelle: Judge & Kammeyer-Mueller, 2007: 60).

2.2.1 Objektiver Berufserfolg

Für den objektiven Berufserfolg können grundsätzlich quantifizierbare objektive Faktoren der Karriere, wie z. B. Gehalt/ Lohn oder berufliche Positionierung, eingesetzt werden, aber auch Indikatoren der Kontinuität auf dem Arbeitsmarkt (ebd.). Dies begründet sich damit, dass berufliche Diskontinuität eine zeitweilige Unterbrechung von der beruflichen Teilhabe bedeutet

und zugleich auch längerfristige Exklusionsrisiken birgt (Brzinsky-Fay, Ebner, Seibert, 2016: 229).

2.2.2 Subjektiver Berufserfolg

Diese Operationalisierung bietet sich bei der Verfügbarkeit von größeren Datenquellen an, da sie zugleich auch den individuellen, biographischen Entwicklungsverlauf aufzeigt. Auf einer größeren, amtlichen oder repräsentativen Datenebene sind diese Indikatoren vielfach nicht erhoben worden. Ein Spannungsfeld zwischen Forschungsinteressen des Felds und der Verfügbarkeit kann zugrunde gelegt werden. Ferner fehlen in vielen Erfassungsgrundlagen detaillierte Differenzierungen zwischen den verschiedenen Migrationsformen, wie sie z. B. durch Generationsunterscheidungen und Angaben über einzelne Elternteile angestrebt werden können (Schenk, Bau & Borde et al., 2006: 853 ff.).

Die Datenlage zum beruflichen Erfolg lässt sich vielfach als unzureichend beschreiben. In der Betrachtung der beruflichen Teilhabe zeigt sich, dass Personen mit Migrationshintergrund einem deutlich höheren Risiko der Exklusion unterliegen. So betrug die Erwerbslosenquote in der Schweiz bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund 3,0 Prozent, während sie mit Migrationshintergrund bei 7,8 Prozent liegt und damit 2,6-fach erhöht ist (Bundesamt für Statistik, 2017e: o. S.). Die erste Generation liegt besonders hoch mit 8,2 Prozent, während die zweite Generation mit 6 Prozent immer noch als deutlich erhöht zu erkennen ist (ebd.). Ältere Analysen, basierend auf Daten aus dem Jahr 2000, weisen für die Integration und die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt Unterschiede durch Anwesenheitsdauer und Geburtsort, Ausbildungsniveau und Humankapital aus (Widmer, 2005: 52 ff.). Deutsche und Nordamerikaner erreichen demnach eine vergleichbare Beteiligung zu den Schweizern. Personen aus Serbien, Bosnien, der Türkei, Latein-Amerika und Afrika haben hingegen deutlich schlechtere Chancen auf berufliche Teilhabe und qualifikationsentsprechende Positionierung (ebd.).

Für eine qualifikationsangemessene Tätigkeit wurde vom Bundesamt für Statistik der Anteil von Arbeitnehmern mit Tertiärabschluss mit und ohne Migrationshintergrund in einem Beruf, für den sie überqualifiziert waren, verglichen (Bundesamt für Statistik 2017f: o. S.). Ohne Migrationshintergrund lag dieser Anteil bei 10,6 Prozent, bei der ersten Migrationsgeneration bei

11,1 Prozent und bei der zweiten Migrationsgeneration oder späteren Generationen immer noch 14,3 Prozent (ebd.). Während für die erste Generation potenziell noch Anteile zu unterstellen sind, bei denen eine Anerkennung internationaler Abschlüsse am Schweizer Arbeitsmarkt zu einem Problem geführt haben könnte, deuten sich somit bei den erhöhten Anteilen in der zweiten Generation bereits Benachteiligungen an.

Der Frage, ob in der Schweiz erwerbstätige Hochschulabsolventen entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden, wurde vom Bundesamt für Statistik (2017b: 16) untersucht: es zeigt sich, dass Bildungsausländer (87 %) häufiger eine qualifizierte Beschäftigung aufweisen als Personen ohne Migrationshintergrund (91 %). Jedoch erweist sich ein Migrationshintergrund nicht als signifikant innerhalb der Untersuchungen. Zur Erklärung des Qualifikationsniveaus einer Erwerbstätigkeit erwiesen sich die Sprachkenntnisse, das Geschlecht, das Alter, der Fachbereich, der Typ des Abschlusses, die Mobilität, die Region des Arbeitsorts, der Wirtschaftssektor, die berufliche Stellung sowie die Größe des Unternehmens als zentral (ebd.). Auch in Bezug auf erreichte Führungspositionen in Beschäftigungsverhältnissen lassen sich 2016 Unterschiede aufzeigen, ohne Migrationshintergrund erreichen 34,2 Prozent eine solche Position, signifikant tiefer liegt diese bei der ersten Generation mit 32,1 Prozent, während die Migrationsgenerationen ab der zweiten diesen Unterschied wieder kompensieren können (Bundesamt für Statistik 2017 h: o. S.). Ferner lassen sich in den Daten des Bundesamts für Statistik von 2014 deutlich höhere Anteile im Niedriglohnsegment identifizieren, ohne Migrationshintergrund beträgt dieser Anteil 13,2 Prozent, mit Migrationshintergrund 20,8 Prozent, wobei die erste Generation mit 21,6 Prozent besonders davon betroffen ist (Bundesamt für Statistik 2016b: o. S.). Für den vorliegenden Anwendungsfall erscheinen jedoch tiefergehende Analysen gewinnbringend, zumal sich objektiver und subjektiver Erfolg der beruflichen Tätigkeit unterscheiden lassen, sodass eine Differenzierung erforderlich erscheint.

3 Theoretische Ansätze zur Erklärung beruflicher Erfolge auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt

Nachfolgend sollen Ansätze aufgezeigt werden, die zur Erklärung des beruflichen Erfolgs geeignet erscheinen und später in die Hypothesenbildung einfließen.

3.1 Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie kann sowohl auf Unternehmen, Volkswirtschaften als auch auf Personen angewendet werden. Grundlage des Forschungsbereichs waren die Arbeiten von Gary Becker aus den 1960ern, in denen er erstmalig die Rendite von Bildungsinvestitionen aufzeigen konnte und einen empirischen Beleg für eine positive Korrelation zwischen dem Grad der Bildung und der Arbeitsmarktproduktivität, die sich wiederum im Einkommen abbilden lässt, identifizieren konnte (Maaz, Hausen & McElvany et al., 2006: 301; Gess, 2003:1 ff.).

Das Humankapital wird in der Perspektive der Unternehmen als das wertschöpfende Kapital der Mitarbeiter betrachtet, welche ihre Bildung und ihre Fähigkeiten in das Unternehmen einbringen können (ebd.: 2 f.). Aus der volkswirtschaftlichen Perspektive heraus wird das Humankapital als Investition in die Bildung betrachtet, die sich in den zu erwarteten Renditen der Investition widerspiegelt (ebd.; Achouri, 2015: 96 ff.). Sowohl aus der volkswirtschaftlichen Betrachtung als auch aus der unternehmerischen Perspektive heraus, kann das Humankapital besonders dort Wirkung entfalten, wo klassische Wertschöpfungsfaktoren, also Arbeit, Boden und Kapital, bereits nur noch eingeschränkte Renditen entfalten (ebd.: 98). Dies kann besonders für die Entwicklung zur Wissensgesellschaft bzw. für die voranschreitende Entwicklung wissensintensiver Wirtschaftssektoren zugrunde gelegt werden, die ökonomische Ausbaupotenziale ermöglichen, wenn die klassischen Wertschöpfungsfaktoren bereits Limitierungen im Wachstum aufzeigen (Achouri, 2015: 96). Exemplarisch kann dafür die Entwicklung verschiedener Global-Player, wie Google und Facebook, angeführt werden, die mit marginaler Kapitalausstattung und geringen Buchwerten (Sachwerten) initiiert werden konnten und fortführend Gewinne über dem Einkommen ganzer Volkswirtschaften erzeugen konnten (Handelsblatt v. 04.05.2012: o. S.). Massgeblich lassen sich diese Wirtschaftsgrößen auf die eingespeisten Fä-

higkeiten ihrer Mitarbeiter zurückführen. Grundlegend kann aus der Perspektive der Humankapitaltheorie auch die Annahme abgeleitet werden, dass Unternehmen unter einer demografischen Verknappung des Personalmarkts, ebenfalls eine Verringerung sozial ungleiche Selektionsmechanismen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern erfahren werden (sog. blocked opportunities) durchsetzen können (Becker, 2010: 11). Die Chancen zur Teilhabe von Migranten müssten demnach ansteigen, wenn das Wirtschaftsaufkommen regional hoch ausfällt, da die Unternehmen auf das wertschöpfende Humankapital angewiesen sind. Diese Annahme fließt fortführend in die Hypothesenbildung ein.

In Anwendung auf Personen begründet die Humankapitaltheorie die Bildungsinvestitionen eines Individuums, um dessen ökonomische Teilhabe auszubauen (Gess, 2003: 1 ff.). Dabei können jedoch in Anbetracht seiner persönlichen Eignung für rentable Berufsfelder und seiner gesellschaftlich zugestandenen Chancen zur Teilhabe Limitierungen entstehen, was als ein Kritikpunkt dieser Theorie angesehen werden kann (ebd.).

Analog zur Werterwartungstheorie kann die Humankapitaltheorie als rationale Kosten und Ertragsabwägung auch als Schlüsselmechanismus von individuellen Bildungsinvestitionen verstanden werden (Becker, 2012: 45). Hier wird bisweilen ein Einsatz als Hypothesengenerator angestrebt, der die Investitionsentscheidungen der Individuen ökonomisch darstellen soll (ebd.). In engen Zusammenhang dazu stehen motivationstheoretische Konzepte (Kapitel 3.3.) und die Bildungsaspiration, d. h. das Bestreben der Kinder und ihrer Eltern nach Bildung. Boudon bezeichnet die Bildungsaspiration als einen sekundären Herkunftseffekt (Boudon 1974: S. 29ff.). Die Bildungsaspiration wurde in verschiedenen internationalen Studien als ein bedeutsamer Einflussfaktor auf den Bildungserfolg identifiziert (Beal, & Crockett, 2010: 258 ff.; Glick & White, 2004: o. S.; Ditton et al., 2005: 290 ff.; Paulus & Blossfeld, 2007: 501 ff.). Bei Migranten verweisen verschiedene Forschungsergebnisse darauf, dass die Bildungsaspiration sogar gegenüber den Einheimischen höher ausfällt und dass dieses Phänomen auch bei schlechteren Schulleistungen auftritt (Ditton et al., 2005: 292 ff.; Becker, 2010: 11). Theoretische Erklärungspotenziale dieses Phänomens können auf verschiedenen Ebenen gewonnen werden: Einen Beitrag liefert der Ansatz des *Immigrant Optimism*, nach welchem Eltern mit dem Bestreben nach sozialer Mobilität ausgewandert sind und sich für ihre Kinder einen Aufstieg

wünschen (Becker, 2010: 7). Probleme und Barrieren werden gemäß diesem Ansatz als temporär unterstellt (ebd., S. 9). Während sich für diese Perspektive keine quantitativen Belege verzeichnen lassen konnten, verweisen jedoch einige qualitative Studien darauf, dass es Eltern in ihrem Herkunftsland an individuell verfügbaren Bildungszugängen gemangelt habe und sie sich diese Zugänglichkeit für ihre Kinder wünschen (ebd.; Heath & Brinbaum, 2007: 297; Delgado-Gaitan, 1992: 507).

Einen weiteren Beitrag zur Erklärung kann über das Informationsdefizit bezogen werden. Dabei wird angenommen, dass das Wissen über das Bildungssystem im Aufnahmeland, wie z.B. dessen Anforderungen, Hürden und Alternativen, sehr begrenzt ist und infolgedessen hohe Aspirationen und deren teilweise aufgezeigtes Mismatch zur Erreichbarkeit von Bildungszielen, auf unzureichendes Wissen über die Realisierungsmöglichkeiten zurückgeführt werden können (Becker, 2010: 8; Paulus & Blossfeld, 2007: 492). Obgleich diese Perspektive eine hohe Verbreitung aufweist, verbleibt sie ohne eigene empirische Fundierung (Becker, 2010: 8). Es wird von Paulus & Blossfeld vermutet, dass eine längere Aufenthaltsdauer zu einer Reduktion dieses Informationsdefizit führen und eine Angleichung an einheimische Bildungsaspirationen bewirken kann (Paulus & Blossfeld, 2007: 492). Ferner konnte aufgezeigt werden, dass sich die im Verhältnis zur Leistung bestehenden Bildungsaspirationen nach Herkunftsland der Eltern unterscheiden (ebd.). Dies könnte mit einem unterschiedlichen Verständnis der Bedeutsamkeit von Bildung, basierend auf Erfahrungen aus der Herkunftskultur, zusammenhängen.

3.2 Signalingtheorie

Rekrutierungsentscheidungen sind, von Seiten der Unternehmen, mit einer Informationsasymmetrie darüber verbunden, inwiefern Bewerber in Bezug auf ihre Leistung und Produktivität für die Position geeignet sind (Eck, Jöri, Vogt, 2016: 5; Seibert, Solga, 2005: 366). Arbeitgeber, sogenannte Agents, sind demnach auf Signale der Bewerber, dem sogenannten Prinzipal, angewiesen (ebd.). Nach der signalingtheoretischen Annahmen von Spence greifen die Unternehmen bei der Rekrutierung auf leicht beobachtbare und kostengünstige Signale eines Bewerbers, wie z. B. Beobachtungen, Zeugnisse und Referenzen, zurück (ebd.). Diese Indikatoren sollen die Wahrscheinlichkeit einer geeigneten Passung zwischen Bewerber und Stelle erhöhen (ebd.).

Jedoch ergibt sich für Unternehmen das Problem, dass selbst grössere Unternehmen mit umfassendem Personalmanagement oft keine wissenschaftliche Fundierung für ihre Personaldiagnostik erreichen und kleine und mittelständische Unternehmen vielfach nicht mal eine professionelle Zuständigkeit für das Personalmanagement haben. Schuler bezeichnete diesen Problembereich als „Spielwiese der Laiendiagnostik“ (Schuler, 2015: 294). So kann eine bisweilen auch diskriminierende Praxis beobachtet werden, wie auch Imdorf (2017: 360) für die Schweiz aufzeigen konnte. Ferner birgt der theoretische Bezugsrahmen selbst einige Annahmen, die sich im vorliegenden Anwendungsfall für Personen mit Migrationshintergrund als Erfolgshemmnisse erweisen könnten.

Nach der Signaling-Theorie wird nicht von einem produktivitätssteigernden Effekt der Bildung ausgegangen, sondern angenommen, dass Individuen grundsätzlich unterschiedlich fähig bzw. produktiv sind (Schuchart, 2011: 82; Suter, 2005: 11). Leistungsstarke Personen tätigen demnach im Vergleich mit leistungsschwachen Personen mehr Investitionen in Bildung (ebd.). Demnach profitieren hier Personen, die einen höheren Bildungsabschluss aufweisen von der Sortierfunktion des Ausbildungssystems, da sie mit dem Abschluss Produktivität vermitteln können (ebd.). Für bildungsbenachteiligte Personen ergibt sich eine Fortsetzung ihrer Benachteiligung, da sie keine vergleichbare Produktivität signalisieren können. Jedoch ist Bildung nicht der einzige Indikator, der für die Diagnose der Personaleignung herangezogen wird (Schuler, 2014: 23 ff.). Ansatzgemäss können sowohl niedrigere Fähigkeiten als auch Probleme bei der Signalvermittlung für einen niedrigeren objektiven Erfolg von Migranten verantwortlich sein. Ebenfalls vermutet Imdorf, dass bei der beruflichen Einstellung, analog zur Ausbildung, Signale von Migranten weniger mit Faktoren assoziiert sind, die das Unternehmen im Form der sozialen Urteilsbildung als rentabel oder produktiv einschätzt (Imdorf, 2017: 360).

Basierend auf den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) aus den Jahren 1991 bis 2003 untersuchte Suter (2005: 12) den Einfluss von Bildung und Begabung auf individuelle Lohnunterschiede in der Schweiz und konnte belegen, dass der Bildungseffekt dominiert, was die Bedeutung des Signals aufzeigt. Die Bildungsrendite sinkt um circa ein Fünftel, wenn sie um Begabungseffekte bereinigt wird (ebd.).

3.3 Motivationstheoretische Perspektiven

Motivationstheoretische Konzepte lassen sich für die Erklärung des subjektiven beruflichen Erfolgs nutzen. Hier erscheinen insbesondere die Bedürfnispyramide von Maslow und das Confirmation/Disconfirmation-Paradigma zentral.

3.3.1 Bedürfnispyramide nach Maslow

Der Ansatz von Abraham Maslow (1943) kann zu den bekanntesten, aber auch kontrovers diskutierten, Ansätzen der Motivationstheorie gezählt werden (Lippold, 2015: 16). Konzeptionell wird davon ausgegangen, dass der Mensch Grundbedürfnisse, Defizitbedürfnisse und Wachstumsbedürfnisse aufweist (ebd.). Diese folgen einer hierarchischen Anordnung von unten nach oben, was bedeutet, dass die höheren Bedürfnisse erst dann aktiv werden, wenn die darunterliegenden erfüllt wurden (Heckhausen, 2018: 32).

Abbildung 7: Bedürfnispyramide von Maslow



(Quelle: Lippold, 2015: 17).

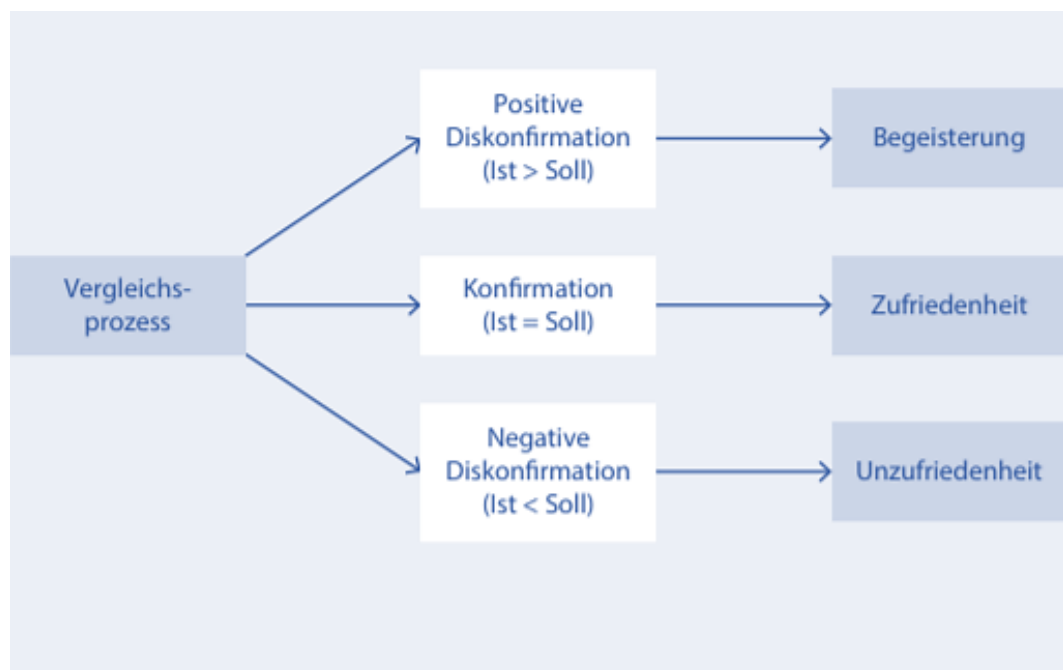
Folglich werden die Wachstumsbedürfnisse, also die Verwirklichung von Potenzialen und den Zuwachs von Macht und sozialen Einflüssen, erst dann aktiviert, wenn die darunter stehenden physiologischen Bedürfnisse, Sicherheitsbedürfnisse, sozialen Bedürfnisse und Anerken-

nungs-/Achtungsbedürfnisse befriedigt sind (Heckhausen, 2018: 32). Für den subjektiven beruflichen Erfolg kann damit nicht nur erklärt werden, warum dieser bei verschiedenen Personen unter gleichen objektiven Voraussetzungen völlig unterschiedlich ausfallen kann. Zufriedenheit kann demnach auf jeder einzelnen Ebenen erlangt werden. Im Zusammenhang zum objektiven Erfolg zeigt sich, dass ein subjektiver Erfolg unabhängig vom objektiven Erfolg ist und dass Individuen grundlegende Bedürfnisse erfüllen und sogar potenziell ihre Ausgangslage im Stufensystem verbessern können.

3.3.2 Confirmation/Disconfirmation-Paradigma

Das Confirmation/Disconfirmation-Paradigma hat insbesondere bei der Erforschung der Kundenzufriedenheit, aber auch bei der Mitarbeiterzufriedenheit eine hohe Verbreitung erfahren (Nerdinger, Neumann, Curth, 2015: 121; Stritzke, 2010: 167).

Abbildung 8: Vergleichsprozess des Confirmation/Disconfirmation-Paradigmas



(Quelle: Nerdinger; Neumann & Curth, 2015: 121).

Das Confirmation/Disconfirmation-Paradigma erklärt Zufriedenheit als Ergebnis eines Vergleichs zwischen der Erwartung, dem sogenannten Soll, und der Erfahrung bzw. dem Ist (Könecke, 2018: 10 f.).

Entspricht die Wahrnehmung der Erwartung (Ist = Soll) entsteht Zufriedenheit (ebd.). Liegt die Erwartung über der Wahrnehmung, entsteht ansatzgemäss eine negative Diskonfirmation, deren Ergebnis die Unzufriedenheit darstellt (ebd.). Liegt die Wahrnehmung über der Erwartung fällt die Diskonfirmation positiv aus. Sie begründet in diesem Fall eine Form der Begeisterung (ebd.). In Anwendung auf das vorliegende Interesse könnte hier angenommen werden, dass geringere Erwartungen von Migranten zu höherer subjektiver Erfolgsbewertung führen.

3.4 Geschlecht und Intersektionalität

Der Kern der Intersektionalitätstheorie beschäftigt sich mit dem Ineinandergreifen und den Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Faktoren der sozialen Ungleichheit und weist eine entsprechend lange Historie auf, die erst relativ spät unter diesem Begriff zusammengefasst wurde (Lutz, Viva & Supik, 2010: 9; Budde, 2013: 245). Nach der Intersektionalitätstheorie kann von einer Mehrfachbetroffenheit von Migranten durch soziale Ungleichheitsmerkmale, darunter Migrationshintergrund und Geschlecht, ausgegangen werden (Gottburgsen & Gross, 2012: 86). Das Problem ist an vielen Datenquellen jedoch, dass die Kategorien Geschlecht und Migrationshintergrund nicht zueinander in Bezug gesetzt wurden, obgleich es die Datenlage vielfach ermöglicht hätte (Vgl. Gaupp, Geier & Hupka-Brunner, 2012: 311).

Auch lassen sich heterogene Positionierungen der Geschlechter in der schulischen und beruflichen Perspektive verzeichnen. So konnte in der schulischen Bildung die Umkehrung eines Stratifikationsmusters beobachtet werden: Galten in den 1960er Jahren noch insbesondere Mädchen vom Land in der Forschung als Bildungsverlierer, zeigte sich daraufhin zunächst ein Aufholprozess der Leistungsbilanz von Mädchen, die einen Überholprozess in der schulischen Bildung ansteuern konnten (Hurrelmann & Quenzel, 2010: 61; Rieske, 2011: 16; Ow & Husfeldt, 2011:4 ff.). Zunehmend liessen sich daraufhin Jungen als Problemgruppe identifizieren, was auch mit der zunehmenden Frequenz weiblicher Lehrkräfte als „same-sex teacher advantage hypothesis“ (Becker, Beck & Jäpel, 2013: 78) in Verbindung gebracht wurde. Besonders intensiv zeigte sich dieser Effekt empirisch dann, wenn Migration und männliches Geschlecht als Aufeinandertreffen von sozialen Ungleichheitsmerkmalen (Intersektionalität) aufeinandertrafen, sodass sich zunehmend männliche Schüler mit Migrationshintergrund als Gruppe der

sog. Bildungsverlierer identifizieren liessen (Lenz, 2010: 158; Hurrelmann & Quenzel, 2010: 11).

Gottburgsen und Gross (2012: 86) untersuchten Kompetenzunterschiede von Jugendlichen auf Intersektionalitätseffekte, anhand internationaler PISA-Daten von 2006. Im Ergebnis hatten besonders Jungen mit Migrationshintergrund und niedrigem ISEI signifikant geringere Lesekompetenzen gegenüber den anderen Untersuchungsgruppen, was die Bildungsverliererthese von Jungen mit Migrationshintergrund auch in diesem Anwendungsfall bestätigt (ebd.: 99). Aber auch ohne Migrationshintergrund erreichten Jungen mit niedrigem ISEI signifikant schlechtere Ergebnisse (ebd.). Bei einem hohen ISEI konnten Jungen, unabhängig vom Migrationsstatus, ungefähr die gleiche Lesekompetenz wie Migrantinnen mit geringem ISEI erreichen (ebd.). Diese Ergebnisse überraschen insofern, als dass eine sozioökonomische Benachteiligung bislang massgeblich als geschlechterübergreifend eingestuft wurde (ebd.). Spitzenpositionierungen erreichten Mädchen mit hohem ISEI weitreichend unabhängig vom Migrationshintergrund, gefolgt von Mädchen mit geringem ISEI ohne Migrationshintergrund (ebd.). Geschlecht scheint demnach bedeutsamer für die Lesekompetenz zu sein, welche zugleich als eine zentrale Ausgangsbedingung in Form des „kognitiven Prozess[es] der Informationsaufnahme aus Texten“ (Hurrelmann, 2002: 7) für den Kompetenzerwerb in zahlreichen Fächern eingeordnet wurde und potenziell auch für die asymmetrische Geschlechterverteilung des schulischen Bildungserfolgs relevant sein könnte (ebd.). Die Ergebnisse sprechen für eine stereotyp weibliche Zuschreibung des Leistungsbereichs Lesen (ebd.). Bei den Mathematikkompetenzen konnten die Ergebnisse aufzeigen, dass besonders schlechte Leistungen in der Gruppe der Migrantinnen mit niedrigem ISEI (WMG) verzeichnet werden konnten, gefolgt von der Gruppe der Migranten mit niedrigem ISEI und ethnischen inländischen mit geringem ISEI (ebd.: 99 f.). Die höchsten Leistungswerte wurden von Jungen mit hohem ISEI erreicht, die keinen Migrationshintergrund aufwiesen (ebd.). Wie deutlich wird, fiel der Gendereffekt besonders bei den Lesekompetenzen stark aus, während bei den Mathematikkompetenzen der sozioökonomischen Status (ISEI) dominierte (ebd.: 102).

In der Deutschschweiz untersuchten Becker, Beck und Jäpel (2013: 77 f.) basierend auf den Daten des DEBIMISS-Projekts, ob Jungen bei der Beurteilung von Leistungen durch Primarschullehrerinnen benachteiligt werden. Dazu wurden Paneldaten von Berner und Züricher der sechsten Klassenstufe einer Re-Analyse der Benotung unterzogen, die am Ende der Primarschule und beim Übertritt in die Sekundarstufe I stattfand (ebd.: 78 f.). Auch der Migrationshintergrund wurde berücksichtigt (ebd.). Unter Kontrolle von schulischer Integration, sozialer Herkunft und Migrationshintergrund konnten keine Belege für die same-sex-teacher-Hypothese ermittelt werden (ebd.: 90 f.). Für Mädchen und Jungen konnten Effekte der sozialen Herkunft (Indikator Bildungsniveau der Eltern) aufgezeigt werden, es gab aber keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Geburtsland der Migranten der ersten Generation, dem Notendurchschnitt und den Noten in den Fächern Mathematik und Deutsch (ebd.: 92). Kinder der zweiten Migrationsgeneration hatten jedoch unabhängig vom Geschlecht signifikant niedrigere Chancen gute Schulnoten zu generieren (ebd.). Die soziale Herkunft verhält sich für beide Geschlechter identisch und kann daher nicht zur Aufklärung der Unterschiede nach Geschlecht dienen (ebd.).

Auch in Bezug auf ein Studium zeigen sich geschlechtliche Effekte, die jedoch nicht in Bezug zum Migrationshintergrund gesetzt wurden, so hat sich der Frauenanteil bei den Studierenden zwischen 2007/2008 und 2016/2017 von 49,7 Prozent auf 50,4 Prozent erhöht. 1997 betrug dieser Anteil nur 18 Prozent (Bundesamt für Statistik 2017c: o. S.; Becker, Beck & Jäpel, 2013: 80). Anhand der Angaben des Bundesamts für Statistik werden in diesem Fall jedoch nur Ausländer differenziert und keine Zusammenhänge zwischen Migration Geschlecht hergestellt (ebd.). Die Verteilung von Männern und Frauen zeigt 2016/2017 deutliche Unterschiede, die in zahlreichen Fachbereichen einen Gendereffekt aufzeigen:

Tabelle 2: Verteilung von Studierenden nach Geschlecht auf Fachbereiche 2016/2017

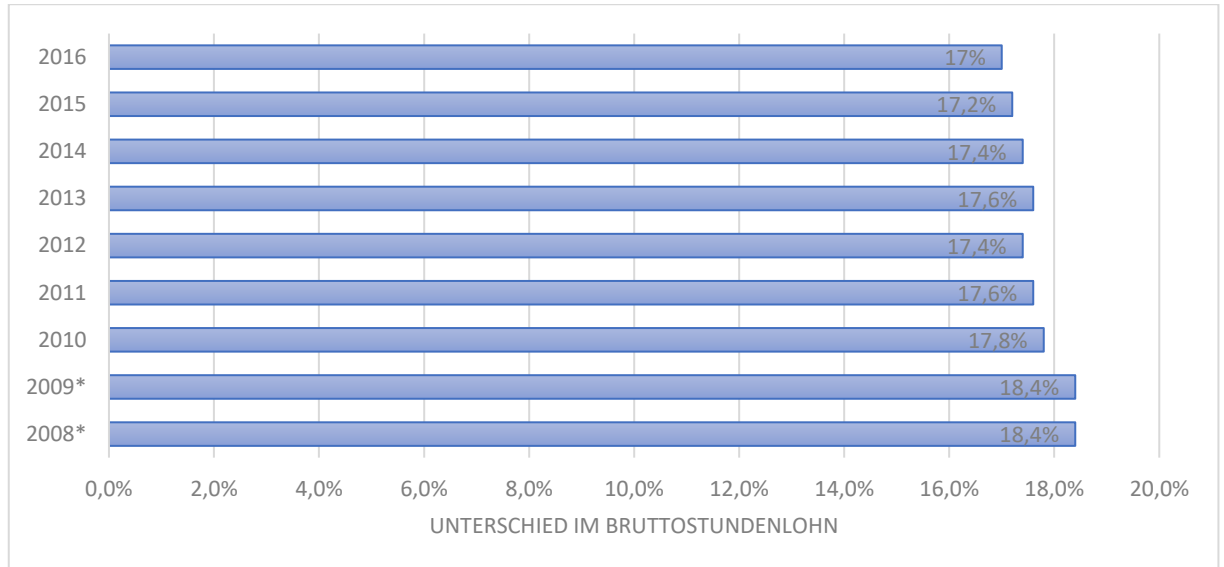
	Männer %	Frauen %
Technische Wissenschaften	70,3	29,7
Wirtschaftswissenschaften	65,2	34,8
Exakte und Naturwissenschaften	61,4	38,6
Interdisziplinäre und Andere	54,2	45,8
Alle Fachbereiche (insgesamt)	49,6	50,4
Recht	42,4	57,6
Medizin und Pharmazie	38,7	61,3
Geistes- und Sozialwissenschaften	32,7	67,3

(Quelle: Bundesamt für Statistik, 2017c: o. S.).

Der Bezug zum Migrationshintergrund und inwiefern dieser Einfluss auf die Entscheidung des Studienfaches nimmt, bleibt jedoch offen. Der «Statistischer Bericht zur Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund» (Bundesamt für Statistik 2017 d: o. S.) macht nicht einmal zum Hochschulzugang von Migranten Angaben. Der geschlechtliche Vorteil von Frauen spiegelt sich nicht im Erwerbsleben, dessen berufliche Erfolgchancen obgleich des vollzogenen Schulerfolgs immer noch zu Lasten von Frauen gehen. Auch in der Schweiz lässt sich das Phänomen Gender Pay Gap als sogenannte Gehaltsschere von Männern und Frauen aufzeigen, die nachfolgend nach Ausbildung und Geschlecht aufgezeigt wird.

Nach den Daten von Eurostat, bemessen am Bruttostundenlohn, hat sich das Phänomen Gender Pay Gap zwischen 2008 und 2016 nur sehr geringfügig reduziert und beträgt im Jahr 2016 immer noch 17 Prozent (Eurostat, 2018: o. S.):

Abbildung 9: Gender Pay Gap in der Schweiz 2008-2016



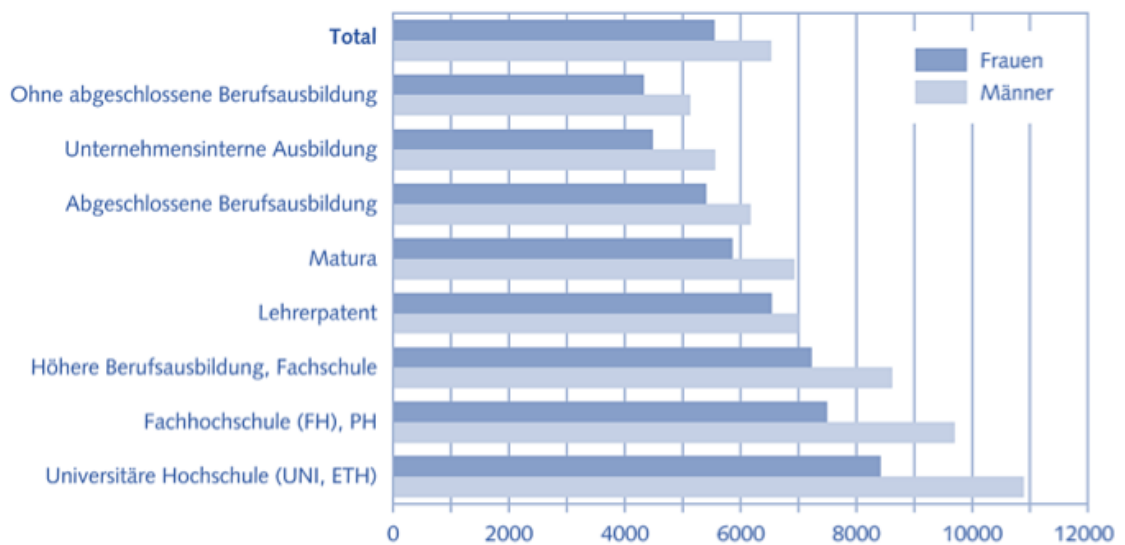
(Eigene Abbildung nach Daten von Eurostat 2018: o. S.).

Anhand der Daten wird deutlich, dass übergreifend Abweichungen im monatlichen Bruttolohn zu Lasten der Frauen bestehen (ebd.). Auch liegt die Schweiz hier über dem Durchschnitt der Europäischen Union (2016 = 16,3 %) (ebd.). Besonders hoch fallen diese Abweichungen bei einer akademischen Ausbildung aus, während eine abgeschlossene Berufsausbildung niedrigere Abweichungen begründet (Bundesamt für Statistik, 2015: o. S.). Deutlich wird anhand der Datenlage ebenfalls, dass Frauen ihre soziale Mobilität zwar durch eine akademische Bildung ökonomisch verbessern können, es ihnen durch diesen Aufwand nicht gelingt an das Bruttoeinkommen der Männer anzuknüpfen (ebd.).

Abbildung 10: Unterschiede im Bruttolohn nach Ausbildung und Geschlecht (nach Median, 2014)

Monatlicher Bruttolohn nach Ausbildung und Geschlecht, 2014

Zentralwert (Median), in Franken – Privater Sektor



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© BFS, Neuchâtel 2015

(Quelle: Bundesamt für Statistik, 2015: o. S.).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Lohndiskriminierung in der Schweiz gesetzlich sanktioniert wird (Schweizerischer Arbeitgeberverband, 2015: ii). Der Schweizerische Arbeitgeberverband verweist jedoch darauf, dass über ein Drittel der Differenz im Regressionsmodell von 8,7 % zwar in der Regressionsanalyse als nicht erklärbar gilt, dies aber nicht einer Diskriminierung entspreche. Eine solche Terminierung liege primär dann vor, wenn die Frauen für die gleiche Tätigkeit geringer entlohnt werden, obgleich sie sich in den strukturellen Zugangsvoraussetzungen, also Qualifikation, Kompetenz und Erfahrung, nicht von den Männern unterscheiden (ebd.). Zugleich verdeutlicht der Bericht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, dass zahlreiche, für die biografische Erwerbslaufbahn bedeutsame Merkmale mit möglichem Einfluss auf den beruflichen Erfolg, wie z. B. effektive Berufserfahrung, Ausbildungsinhalte, Zusatzqualifikationen, Erwerbsunterbrechungen und ergänzende Fähigkeiten oder Persönlichkeitsmerkmale, in die Lohnstrukturanalyse nicht miteinbezogen werden (ebd.).

Zur Aufschlüsselung der nicht erklärten Differenz weist die Untersuchung auf ausländische Daten hin, die mit deutlich umfangreicheren Datensätzen operieren und Lohnunterschiede auf folgende Faktoren zurückführen konnten: Erwerbsunterbrechung, geringere berufliche Präsenzen durch teilzeitliche Erwerbstätigkeiten und Anstellung in beruflichen Feldern mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten. Dies gilt in der Gendertheorie als die Erfüllung des sozialen Geschlechts. Besonders im Kontext der Erwerbsunterbrechung nimmt der berufliche Einfluss einer Frau ab, sofern diese eigene Kinder bekommen und die daraus resultierenden Verpflichtungen sozial ungleich verteilt werden. Dies verweist zusätzlich auf unzureichende Kompensationspotenziale im frühkindlichen und schulischen Bildungssystem durch den Staat (Althoff et al., 2017: 24). In diesem Kontext lassen sich die Verteilungsformen der familiären Verpflichtungen als generatives Muster der Herstellung sozialer Ordnung und als Teil der Reproduktion sozialer Ungleichheit im Falle einer biologischen Reproduktion betrachten (ebd.). Ferner wird in internationalen Befunden darauf verwiesen, dass sich Frauen häufig auf Berufsgruppen fokussieren, die Genderstereotyp orientiert sind und ein niedrigeres Lohnniveau aufweisen. Folglich werden für Frauen allgemein tiefere berufliche Erfolgserwartungen zugrunde gelegt und eine geringe Bereitschaft für Gehaltsverhandlungen, Stellenwechsel und Wettbewerbskompetenz vermutet. Hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale und Eigenschaften lassen sich insbesondere Unterschiede im Selbstvertrauen aufzeigen, wobei diese nach der Perspektive des Sex-Role-Researchs potentiell durch genderspezifisch gesellschaftliche Rollenerwartungen geprägt sein könnten (ebd.: 37). Es kann also für die vorliegende Untersuchung angenommen werden, dass der berufliche Erfolg, ungeachtet des schulischen Erfolgs, bei Frauen geringere Ausprägungen aufweist.

3.5 Akkulturation und Assimilation

Akkulturation und Assimilation können zusätzlich zu den aufgeführten Faktoren einen wichtigen Einfluss auf die Teilhabechancen von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt besitzen. Die Akkulturation beschreibt ein Phänomen, das entsteht, wenn verschiedene Kulturen in einen fortwährenden Primärkontakt treten und es dabei zu reziproken Übernahmepraxen der Kulturen kommt (Esser, 2018: 3 f.; Nauck, 2008: 108 ff.). Für Migranten ist spezifisch zu beachten, dass der Erwerb oder das Vorhandensein einer gemeinsamen gespro-

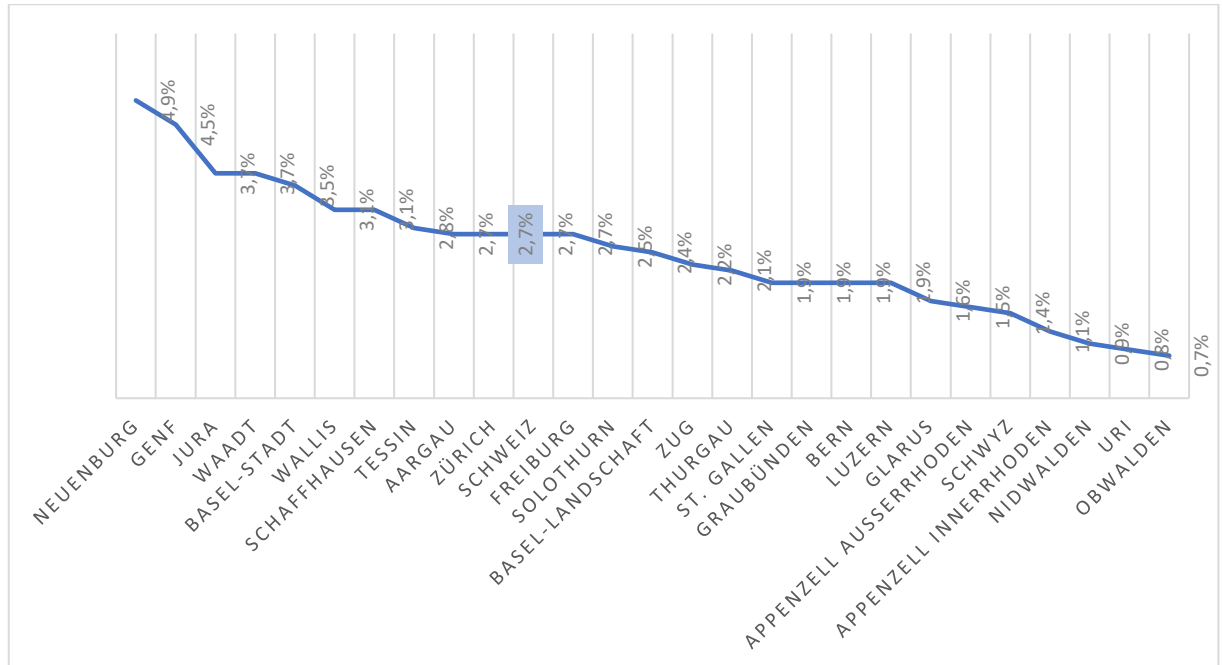
chenen Sprache als Ausgangsbedingung der Akkulturation und zugleich als Indikator der Akkulturation gilt (Zick, 2010: 81; 148 ff.). Für die Teilhabe am Bildungssystem und am Arbeitsmarkt kann das Beherrschen der Sprache als zentral eingestuft werden (Vgl. Kapitel 3.1.). Basierend auf dem generationalen Prozess der Akkulturation könnte unterstellt werden, dass Migranten der zweiten Generation die Teilhabe an beruflichen Erfolgen gegenüber der ersten Generation subjektiv leichter fällt.

Die Assimilation beschreibt einen Prozess, bei dem die Übernahme der Kultur nicht reziprok ist, sondern es zu einer Anpassung einer Kultur an eine andere kommt. Dieser Prozess wird auch als unilaterale Akkulturation bezeichnet (Esser, 2018: 3 f.). Im Fall der Migration bezieht sich das Verständnis in der Regel darauf, dass Migranten unter Verlust ihrer Herkunftskultur eine Anpassung an die Kultur des Aufnahmelandes durchlaufen (Aumüller, 2015: 108). Demnach könnte angenommen werden, dass die zweite Generation von Migranten einen Anpassungseffekt durchläuft, der diese gegenüber der ersten Generation objektiv erfolgreicher macht.

3.6 Arbeitsmarktsituation in der Schweiz

Für den Schweizer Arbeitsmarkt lassen sich erhebliche Unterschiede der verschiedenen Regionen aufzeigen. Für diesen Markt kann die Quote der Arbeitslosen als Risikoindikator der regionalen ökonomischen Entwicklung angeführt werden. Anhand der Daten des Staatssekretariats für Wirtschaft für April 2018 lässt sich folgende Verteilung zugrunde legen:

Abbildung 11: Arbeitslosenquote nach Kantonen in der Schweiz (April 2018)



(Eigene Abbildung nach Staatssekretariat für Wirtschaft, 2018: 9).

Demnach lassen sich kantonal unterschiedliche Teilhabechancen beimessen, die auch die Teilhabepotenziale von Personen mit Migrationshintergrund berühren. Betrachtet man die Teilhabe am Arbeitsmarkt 2017, so fällt auf, dass die standardisierten Erwerbsquoten bei Ausländern deutlich erhöht sind, was durch ein erwerbsbedingtes Migrationsaufkommen begründet werden kann. Für die standardisierten Erwerbsquoten wird die ständige Wohnbevölkerung ab dem 16. Lebensjahr aufwärts erfasst. Dabei wird jedoch vorausgesetzt, dass die Personen mehr als sechs Stunden die Woche erwerbstätig sind (Bundesamt für Statistik, 2016 a: o. S.). Die Daten verweisen auf eine erhöhte Beteiligung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt, ohne jedoch genaue Erklärungsrückschlüsse zuzulassen.

Tabelle 3: Standardisierte Erwerbsquote, 2017

Standardisierte Erwerbsquoten	
Total	68,4
Männer	71,1
Frauen	59,4
Schweizer	63,8
Ausländer	69,3

(Datenquelle: Bundesamt für Statistik, 2018: o. S. (SAKE)).

Ohne differenziertere Datenbasis kann für diesen Kontext angenommen werden, dass sich der berufliche Erfolg von Migranten durch regionale Disparitäten und örtlich verfügbare Möglichkeiten massgeblich beeinflussen lassen sollte. Auf Basis dieser Daten kann gefolgert werden, dass Personen aus der Deutsch-Schweiz, überwiegend aus den Bereichen der Zentralschweiz, der Ostschweiz, Zürich und der Nordwestschweiz, einen beruflichen Vorteil gegenüber Personen aus der französisch- und italienischsprachigen Schweiz erfahren. Begründen lässt sich diese Vermutung aufgrund der konzentrierteren Ansiedlung von Grossunternehmen und dem daraus resultierenden anwachsenden Wirtschaftswachstum innerhalb der deutschsprachigen Kantone. Aus humankapitalistischer Sicht kann vermutet werden, dass eine industrielle Ballung und die Verfügbarkeit an potentiellen Arbeitsplätzen, die Verfügbarkeit von Arbeitskräften ebenfalls positiv beeinflusst. Vor allem im Zeitalter des demografischen Wandels und der alternden Gesellschaft (Jeanneret & Goebel, 2012: 7 ff.).

4 Untersuchungsdesign

Das nachfolgende Untersuchungsdesign widmet sich in seinen Gestaltungskriterien der forschungsanleitenden Fragestellung, ob Personen mit Migrationshintergrund den gleichen beruflichen Erfolg, gemessen an objektiven und subjektiven Kriterien, erlangen können, wie Inländer. Diesbezüglich wurden acht Hypothesen formuliert, welche die Dimensionen des beruflichen Erfolges auf dem Schweizer Arbeitsmarkt im Kontext von Migration untersuchen. Eine Zusammenfassung dieser Annahme erfolgt abschliessend anhand des Forschungsmodells (Kapitel 4.1). Das zugrundeliegende Untersuchungssample, welches der achten Erhebungswelle der Längsschnittuntersuchung TREE entspricht (4.2) und die forschungsrelevanten Variablen (4.3) werden in den darauffolgenden Abschnitten beschrieben. Die Analysen des objektiven beruflichen Erfolges erfolgen mit Hilfe der multiplen Regressionsanalyse (4.4), während die Wahrscheinlichkeiten des subjektiven Berufserfolges mittels logistischer Regression (4.5) bestimmt werden. Beide Verfahren werden in separierten Kapiteln und abschliessend dieses Kapitels beschrieben.

4.1 Hypothesen und Forschungsmodell

Bezugnehmend auf die forschungsleitende Fragestellung, ob junge Migranten und Migrantinnen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt einen gleichwertigen beruflichen Erfolg wie Inländer erzielen können, sowie des thematischen Bezugsrahmens in den Kapiteln 2 und 3, werden die nachfolgenden forschungsleitenden Hypothesen dieser Untersuchung definiert und in einem anschliessenden Forschungsmodell inhaltlich und grafisch zusammengefasst.

Die generellen beruflichen Erfolgsunterschiede werden primär, und rückführend auf die forschungsleitende Fragestellung, nach objektiven und subjektiven Massstäben aufgeteilt. Der Hauptuntersuchungsaspekt liegt in der generellen Erfolgsunterscheidung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund.

H1a: Personen mit Migrationshintergrund haben ein geringeres Erwerbseinkommen als Inländer.

Diese Hypothese lässt sich auf Basis verschiedener Hintergründe ableiten: Zum einen verweist die Forschung in Kapitel 2 auf eine nachteilige Situation von Personen mit Migrationshintergrund im Bildungswesen (Humankapitaldefizit). Zum anderen könnte eine geringere Bildungsaspiration dafür eine Bedeutung einnehmen, die auch in Verbindung mit der sozioökonomischen Ausgangslage der Elternhäuser als bildungsferne Schichten stehen könnte und auf dieser Grundlage die Bildungsaspiration beeinflussen könnte. Auch unzureichende Kenntnisse über das Bildungssystem der Schweiz könnten zu einer später benachteiligten Lage auf dem Schweizer Arbeitsmarkt führen. Auch Formen der betrieblichen Diskriminierung und der Selbstselektion von Migranten begründen diese Annahme.

H1b: Personen mit Migrationshintergrund besitzen eine höhere Wahrscheinlichkeit zufriedener mit ihrer Arbeit zu sein als Inländer.

Diese Hypothese gründet sich auf der Annahme, dass motivationstheoretisch niedrigere Erwartungen zu einer besseren Bewertung der Arbeit führen könnten (Confirmation-Disconfirmation-Paradigma). Auch nach der Bedürfnispyramide von Maslow liesse sich unterstellen, dass Personen mit Migrationshintergrund gegenüber den Inländern noch der Bewältigung von tieferen Stufen der Bedürfnispyramide unterliegen, sodass Zufriedenheit schneller erreicht werden kann.

Neben der generellen Unterscheidung zwischen Migranten und Inländern wird zusätzlich ein Vergleich zwischen den Migrantengenerationen fokussiert. Aufgrund der verfügbaren Daten des TREE Datensatzes, können an dieser Stelle ausschliesslich Vergleiche zwischen der ersten und zweiten Migrantengeneration vorgenommen werden. Daten zu möglichen Angehörigen der dritten Generation stehen nicht zur Verfügung, bzw. wurden bezugnehmend auf die Definition des Migrantenstatus bzw. deren Zuschreibungs- und Rechtsstatuseffekt, nicht ermöglicht.

H2a: Das Erwerbseinkommen nähert sich bei Personen der zweiten Migrationsgeneration an die Einkommenshöhe von Inländern an.

Bei dieser Hypothese wird angenommen, dass der Prozess der Akkulturation zu einer Verbesserung der sozialen Mobilität führt und dass Bildungspartizipation im Verlauf der Generationen besser wahrgenommen werden kann. Zusätzlich wird bei Migranten der zweiten Generation eine stärkere kulturelle Anpassung in Richtung der Assimilation vermutet, u. a. in Form von Sprache und gesellschaftlichen Umgangsformen, als bei Migranten der ersten Generation. Aus Sicht der humankapitaltheoretischen Annahmen könnte auch unterstellt werden, dass Unternehmen hier ein höheres Humankapital vermuten und zur Deckung ihres Bedarfs an potenziellen Arbeitskräften bereit sind, höhere Entgelte zu bezahlen.

H2b: Die Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Zufriedenheit ist bei Personen der ersten Migrationsgeneration höher, als bei Personen der zweiten Migrationsgeneration.

Hier wird unterstellt, basierend auf dem Confirmation-Disconfirmation-Paradigma, dass niedrigere Erwartungen, z. B. basierend auf den Erfahrungen des Herkunftslandes, zu einer schneller zu erreichenden Zufriedenheit der ersten Generation gegenüber der zweiten Generation führen.

Im Kontext der geschlechtlichen Unterschiede wird im Hinblick auf den objektiven und subjektiven beruflichen Erfolg, zusätzlich der geschlechtsspezifische Einfluss untersucht. An dieser Stelle wurde der ethnische Effekt (Intersektionalität) anhand separater Modelle zusätzlich untersucht (siehe Kapitel 5.3).

H3a: Frauen erzielen ein geringeres Erwerbseinkommen als Männer.

Basierend auf den Daten der geschlechtlich differenzierten Einkommenschancenlage auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, dem sogenannten Gender Pay Gap, sowie genderspezifischen Aspekten, wie u.a. dem traditionellen Familienbild mit Zuschreibung familiär gebundener Verpflichtungen und daraus resultierender Erwerbsdiskontinuität, kann angenommen werden, dass Frauen ein geringeres monatliches Erwerbseinkommen erzielen können als Männer.

H3b: Frauen besitzen eine höhere Wahrscheinlichkeit beruflich zufrieden zu sein, als Männer.

In dieser Hypothese wird unterstellt, dass Frauen im Vergleich mit den Männern niedrigere Erwartungen haben könnten (Confirmation-Disconfirmation-Paradigma), die sich aus dem Bewusstsein über die benachteiligte Lage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt speisen könnten.

Im Kontext der bildungsspezifischen Unterschiede wurde in den nachfolgenden Hypothesen untersucht, welcher Abschluss auf der Sektionsstufe II im Bereich der beruflichen Ausbildung, die höchsten beruflichen Erfolge bewirkt.

H4a: Je höher der Bildungsabschluss einer Person ist, desto höher ist ihr Erwerbseinkommen.

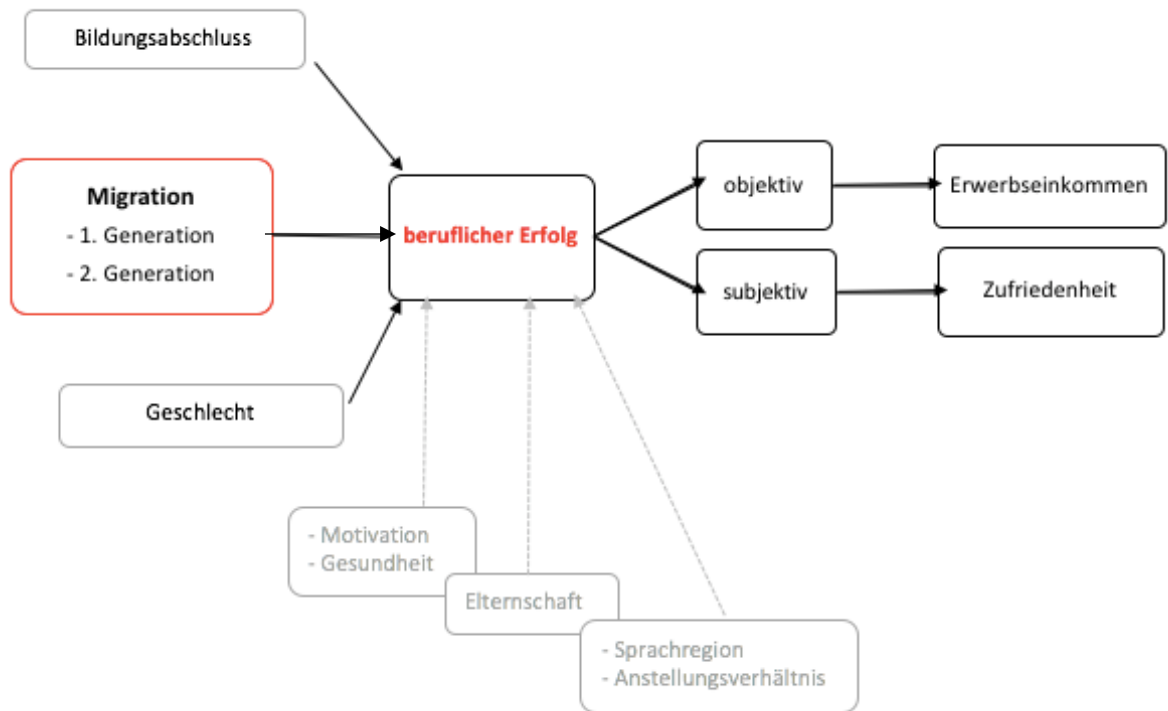
Diese These gründet auf der Bildungsinvestitionsannahme der Humankapitaltheorie und besagt, dass eine vorangegangene Investition in produktivitätsfördernden Fähigkeiten, also Wissen und Fähigkeiten, zu einer besseren beruflichen Positionierung und einer besseren Entlohnung führt. Dieser Aspekt bezieht sich primär auf den Effekt des objektiven beruflichen Erfolges.

H4b: Die Wahrscheinlichkeit einer Person beruflich zufrieden zu sein, ist unabhängig von dem Grad ihres erworbenen Bildungsabschlusses.

An dieser Stelle wird eine Unabhängigkeit des Einstiegsfaktors, also des Bildungsabschlusses, von der beruflichen Zufriedenheit postuliert, der die Annahme einer Unabhängigkeit von objektiven und subjektiven Faktoren verfolgt.

Für die Untersuchung des beruflichen Erfolgs junger Migranten und Migrantinnen in der Schweiz wurde ein Forschungsmodell entwickelt, welches sich primär auf zwei wesentliche Forschungsaspekte bezieht: zum einen wird der Einfluss des askriptiven Personenmerkmals Migration auf den beruflichen Erfolg untersucht, während zweitens der berufliche Erfolg in den Dimensionen des objektiven und subjektiven beruflichen Erfolg bemessen werden. Da es sich bei den beiden Formen des beruflichen Erfolges jeweils um latente Konstrukte handelt, werden diese über die Ausprägungen des monatlichen Einkommens bei der objektiven, und anhand der beruflichen Zufriedenheit, bei der subjektiven Erfolgsdimension bemessen.

Abbildung 12: Forschungsmodell - Beruflicher Erfolg



(Quelle: Eigene Darstellung).

Zusammenfassend verdeutlicht das Modell, dass neben der Migration, welche sich in die erste und die zweite Migrantengeneration unterteilt, auch die Einflüsse der Bildung und der professionierten Motivation Einflüsse auf den beruflichen Erfolg besitzen. Zusätzlich beinhaltet das Forschungsmodell eine weitere Anzahl möglicher Faktoren, die auf der Mikro-, Meso- und Makroebene verortet werden können. Demnach sind die Motivation einer Person und ihre Gesundheit stark individuell geprägt und der Mikroebene zuzuordnen. Die Elternschaft drückt das Vorhandensein von mindestens einem eigenen Kind aus und bedeutet, dass die zu untersuchende Person eine Rolle als Mutter oder Vater einnimmt. Sie wird als Familienkonstrukt der Mesoebene zugeschrieben. Auf der Makroebene befinden sich die «externen Einflüsse», wie u. a. die jeweilige Sprachregion, in der eine Person berufstätig ist und das Anstellungsverhältnis, in Form der teilzeitlichen oder vollzeitlichen Erwerbstätigkeit, dem sie unterliegt. Diese Einflüsse dienen einer analytischen Vervollständigung von möglichen Einflussfaktoren des beruflichen Erfolgs und sind leicht grau hinterlegt (siehe Abbildung 12). Weitere Ausführungen

zur Charakterisierung und Bemessung beider Zielvariablen erfolgen im anschliessenden Abschnitt 4.3.

4.2 Sample

Zur Untersuchung des oben dargestellten Sachverhalts, ob es Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelingt, einen gleich hohen beruflichen Erfolg auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu erzielen wie inländische Jugendliche, bezieht sich diese Forschungsarbeit auf die bereitgestellten Daten der Schweizerische Panel-Studie TREE (=Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben).

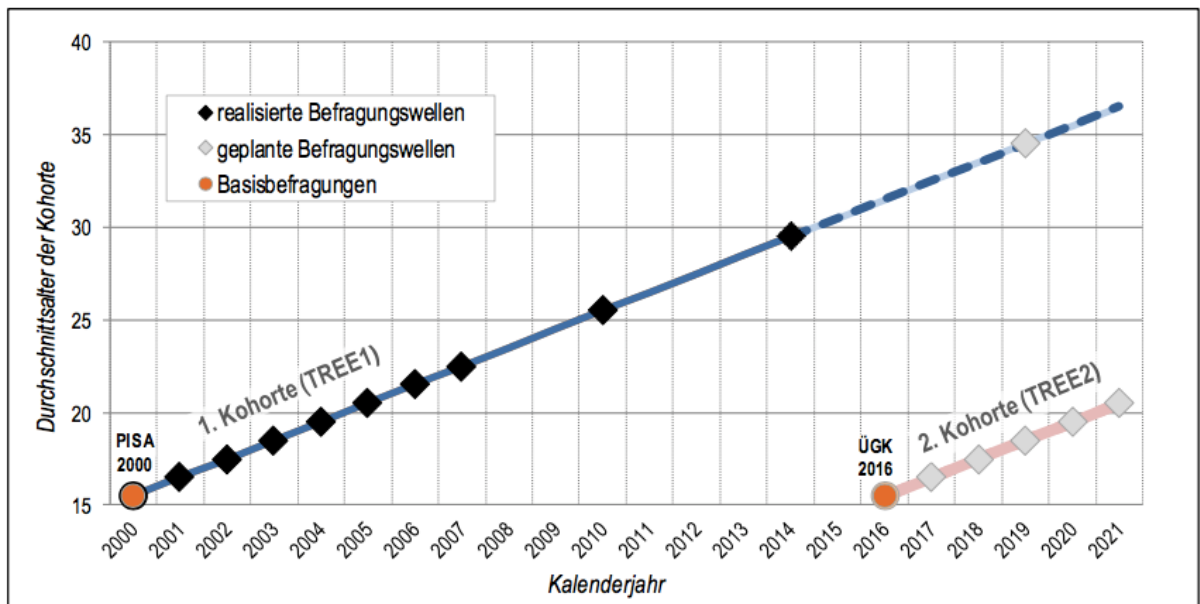
«Die Schweizer Längsschnittstudie TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) wird als sozialwissenschaftliche Dateninfrastruktur hauptsächlich vom Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) finanziert und ist an der Universität Bern domiziliert.» (TREE, 2014: 3 ff.)

Die TREE Studie dokumentiert Bildungsverläufe von jungen Erwachsenen in einem Längsschnittuntersuchungsdesign, wobei die Teilnehmer von der Beendigung ihrer obligatorischen Schulbildung, über nachobligatorische Ausbildungswege bis hin zur Einmündung ins Erwerbsleben während ihres Erwachsenenlebens begleitet werden (ebd.: 4). TREE ist somit eine Multi-Kohorten-Studie und umfasst zum aktuellen Zeitpunkt zwei Stichproben. Die erste Kohorte (TREE 1) wurde im Jahr 2000 auf Grundlage der ersten schweizerischen PISA-Befragung lanciert.

Die ursprüngliche Stichprobengrösse betrug zu diesem Zeitpunkt $n = 6.343$ Personen. Im Jahr ihrer ersten Teilnahme beendeten die Befragten, die ein Durchschnittsalter von 15 Jahren besaßen, ihre obligatorische Schulzeit und wurden in den darauffolgenden Jahren, von 2001 bis 2014, in insgesamt neun weiteren Erhebungswellen zu ihren Bildungsverläufen befragt. Die nächste Befragung der TREE Stichprobe (Welle 10) ist im Jahr 2019 geplant. Zu diesem Zeitpunkt wird das Alter der befragten Personen bei durchschnittlich 35 Jahre liegen.

Eine zweite Kohorte (TREE 2) wurde im Jahr 2016 eingeführt. Die Basisbefragung begann in der 11. Schulstufe und untersuchte den Erwerb von Grundkompetenzen (ÜGK) im Fachbereich Mathematik. Wie in der ersten Kohorte von TREE 1, sind auch bei TREE2 regelmässige Panelbefragungen geplant (ebd.: 6). In der nachfolgenden Übersicht werden die zeitlichen Abläufe beider Kohorten schematisch dargestellt und in bereits durchgeführte und geplante Befragungen unterteilt.

Abbildung 13: Kohortenübersicht – TREE 1 und TREE 2



(Quelle: TREE, 2014: o.S.).

In der Panelstudie TREE werden die untersuchten Personen regelmässig zu den Verläufen und Schnittstellen ihrer individuellen Bildungsbiographien interviewt. So hatte die erste Erhebungsphase, von 2000 bis 2003, ihren Untersuchungsfokus auf dem Übergangsprozess von der obligatorischen Schule hin zur zweiten Sekundarstufe (1. Schwelle). Neben klassischen Übergangsmerkmalen an diesen Schnittstellen, wurden zudem auch Prozessmerkmale und Wirkungen von kritischen Ausbildungsverläufen, u. a. frühzeitiger Ausbildungsabbruch und Ausbildungslosigkeit, analysiert (TREE, 2014: 5ff.).

In den darauffolgenden drei Untersuchungsabschnitten (Phase 2 von 2004 bis 2007, Phase 3 von 2008 bis 2012, Phase 4 im Jahr 2014) wurden vor allem die Übergänge an der zweiten

Schwelle, d. h. die Übertritte von der (Erst-)Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II in das Erwerbsleben oder eine weiterführende höhere tertiäre Ausbildung bzw. dem anschliessenden beruflichen Verbleib, extrahiert (Imdorf, 2014: 42-43).

Für das Forschungsinteresse dieser Arbeit bietet der TREE-Datensatz, im Gegensatz zu anderen vergleichbaren Datensammlungen, wie z. B. dem Schweizer Haushalts-Panel (SHP) oder dem schweizerischen Kinder- und Jugendsurvey COCON, den Vorteil, dass individuelle Bildungsverläufe zeitstabil erhoben und kausale Beziehungen zwischen mehreren (Lebens-) Zeitpunkten analysiert sowie verschiedene Bildungsbiografien und –formen extrahiert werden können. Gleichzeitig werden neben bildungsbeeinflussenden Indikatoren, wie z. B. der familiären Ressourcenausstattung oder der Unterstützung durch das soziale Umfeld, auch die individuellen Merkmale der beruflichen Karrierewege analysiert. Auf diese Weise können Aussagen über individuelle Entwicklungsverläufe einzelner Personen anhand ihrer schulischen Vorgeschichte gewonnen werden. Aufgrund dieser Daten können nicht nur heterogene und –homogene Berufs- und Bildungsgruppen voneinander unterschieden werden, es ermöglicht auch die Untersuchung jener Determinanten, die für diese differenten Karrieren verantwortlich sind. Zusammengefasst bietet der TREE-Datensatz die Möglichkeit eine fokussierte Gruppe an Jugendlichen über ihren schulischen und beruflichen Entwicklungsprozess hinweg zu untersuchen.

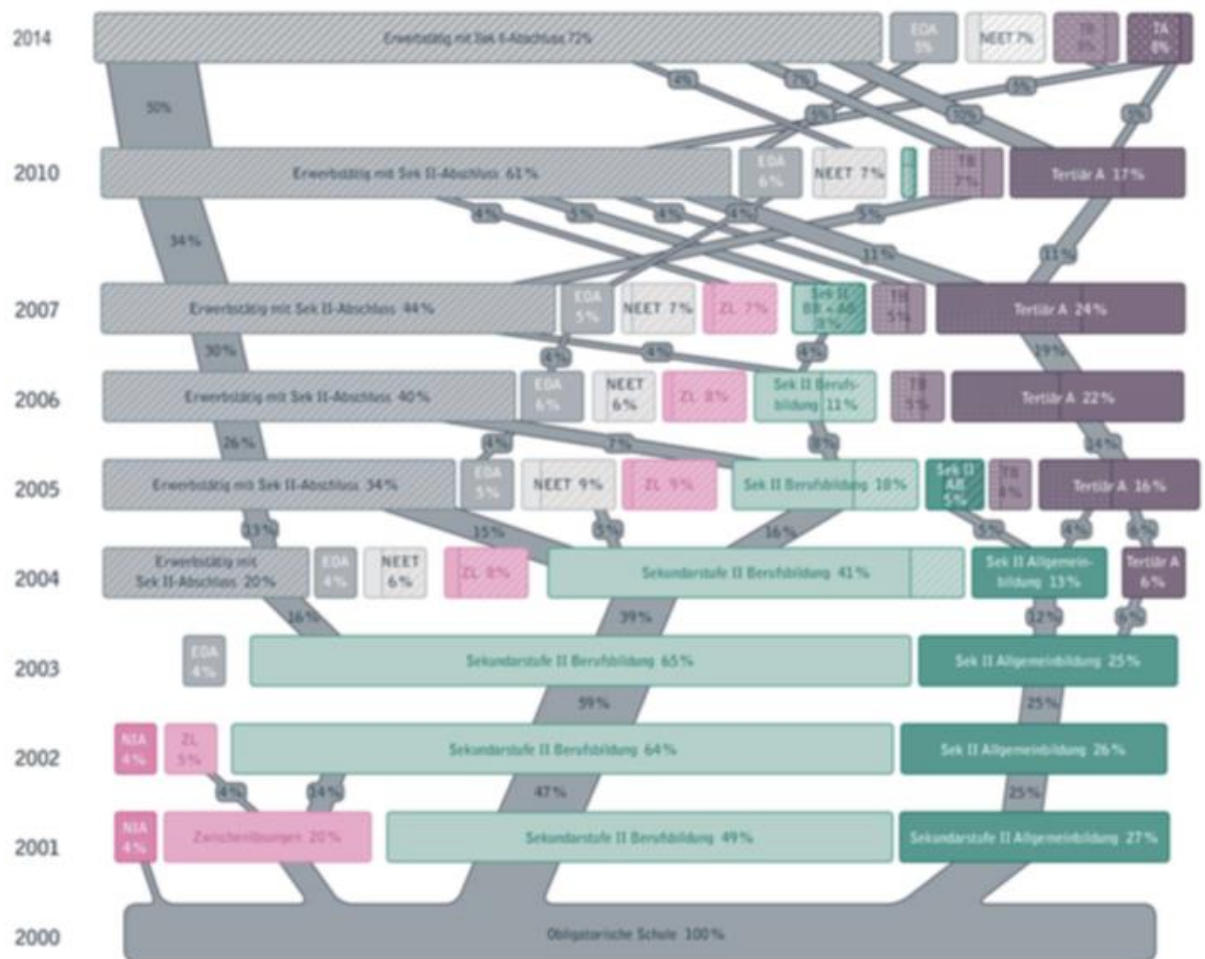
Entsprechend des Forschungsziels dieser Arbeit, zu untersuchen, ob junge Migrantinnen und Migranten einen vergleichbaren beruflichen Erfolg wie Inländer erzielen können, werden einzig junge Personen in der Schweiz analysiert, die folgende Kriterien erfüllen:

- Beendigung der obligatorischen Schulzeit im Jahr 2000,
- keine Aufnahme einer höheren tertiären Ausbildung,
- Teilnahme an allen 8 Wellen des TREE Panel
- und zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2010 berufstätig.

Alle anderen Befragten wurden aus der nachfolgenden Untersuchungen bewusst ausgeschlossen. Infolgedessen reduzierte sich die ursprüngliche Stichprobengrösse der achten TREE-Erhebungswelle von insgesamt 2.452 gültigen Fällen auf eine neue Gesamtfallzahl von 1.970

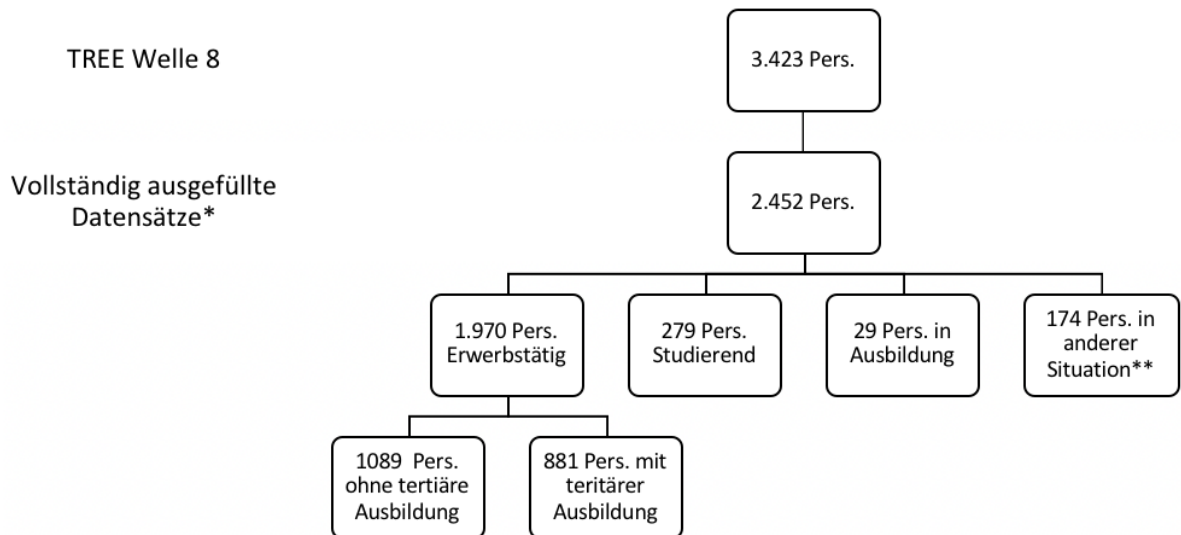
Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2010 berufstätig waren. Von diesen 1.970 Fällen besaßen 44,7 Prozent einen tertiären Abschluss, woraufhin sich die weiterführende Untersuchung auf ein Sample von $n = 1.089$ Personen beziehen wird. Die nachfolgenden Abbildungen bieten einen Überblick über die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe im TREE Datensatz allgemein (Abbildung 14) und über die Stichprobenzusammensetzung aller befragten Personen aus der achten Erhebungswelle, die für die nachfolgende Untersuchung von Relevanz sind.

Abbildung 14: Ausbildungs- und Erwerbsverläufe TREE von 2000 bis 2014



(Quelle: TREE 2017, S. 9).

Abbildung 15: Stichprobenzusammensetzung TREE Welle 8



(Eigene Abbildung, Daten gemäss TREE W8, 2010).

* vollständige Datensätze: Die befragten Personen haben alle für sie relevanten Fragebögen beantwortet. Diese bestehen aus: I. für alle obligatorisch = Identifikation, soziale & gesellschaftliche Integration, Personenmerkmale, bedeutsame Lebensereignisse, Zukunft, demografische Daten und II. beschäftigungsspezifisch = Erwerbstätig, Studium, Ausbildung (a) duale berufliche Bildung b) schulische Ausbildung), Praktikum, weitere Situationen und Tätigkeiten

** andere Situation: Arbeitslos beim RAV gemeldet, stellensuchend, ausbildungsplatzsuchend, Hausfrau/ -mann, Elternzeit, ehrenamtliche Tätigkeit, Sprachaufenthalt, Ferien, verdienstlose Familienarbeit, Zivildienst, Vorbereitung auf Ausbildung, Lücke, Arbeitslos nicht beim RAV gemeldet, Anderes

4.3 Zielvariablen und unabhängige Variablen

Das Untersuchungsdesign besitzt in seiner ursprünglichen Formation eine abhängige Variable, den beruflichen Erfolg einer Person. In aktuellen Forschungsdebatten wird der berufliche Erfolg als ein zweidimensionales Konstrukt verstanden, wonach die Bewertung des individuellen beruflichen Erfolgs anhand objektiver und subjektiver Kriterien erfolgen muss (Vgl. Abele, Spurk & Volmer, 2011: 196; Judge & Kammeyer-Mueller, 2007: 60-61). Die abhängigen Variablen dieser Untersuchung fokussieren die objektiven und subjektiven Dimensionen des beruflichen Erfolgs, den jugendliche In- und Ausländern nach Beendigung ihrer beruflichen Ausbildung in der Schweiz, zum Untersuchungszeitpunkt des Jahres 2010, besitzen können.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die nachfolgende Analyse aus insgesamt zwei abhängigen Variablen und neun unabhängigen Variablen zusammen.

4.3.1 Abhängige Variablen

Da es sich beim individuellen beruflichen Erfolg um ein latentes Konstrukt handelt, und dieses ausschliesslich über reflektive Indikatoren bemessen werden kann, wird innerhalb dieser Studie der objektive Berufserfolg einer Person über den durchschnittlichen Stundenlohn und den subjektiven Berufserfolg anhand der Zufriedenheit innerhalb des Lebensbereichs Erwerbstätigkeit und Arbeit bemessen. Die nachfolgende Untersuchung kann sich aufgrund ihres vorgegebenen Umfangs und den Potenzialen der Datenbasis nur auf einen Indikator je Erfolgsdimension beziehen.


Objektiver beruflicher Erfolg

Wie im oberen Abschnitt erwähnt, wird der objektive Berufserfolg mit Hilfe des Einkommens einer Person berechnet. Der Vorteil dieser Variante gegenüber anderen Indikatoren, wie u. a. den Kontinuitätsverläufen von Bildungskarrieren oder der Platzierung auf einer beruflichen Hierarchieebene, begründet sich in Hinblick auf die theoretische Argumentation (siehe Kapitel 2) und die Anzahl gültiger Fälle innerhalb des TREE Datensatzes.

Die abhängige Variable des Einkommens stellt eine Modifikation aus den beiden Variablen: monatliches Erwerbseinkommen netto, vor Steuern (*t8moin1*), und Anzahl erwerbstätiger Wochenstunden (*t8jobh*) dar. In den nachfolgenden Abbildungen 15 und 16 werden die entsprechenden Erhebungen beider Variablen anhand des TREE Fragebogens abgebildet.

*Abbildung 16: Monatliches Erwerbseinkommens (*t8moin1*)*

P23 Wie viel Geld pro Monat haben Sie persönlich zur Verfügung?

 Falls die Einkünfte unregelmässig sind oder falls Sie nicht ganz sicher sind, bitte Durchschnitt schätzen

Eigenes Erwerbseinkommen insgesamt
(netto vor Steuern)



--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fr. monatlich

(Quelle: TREE Fragebogen, Welle 8, Zusatzbogen für Erwerbstätige).

Abbildung 17: Anzahl Wochenarbeitsstunden (t8jobh)

Konzept/Skala: (Durchschnittliche) Anzahl Wochenstunden Erwerbstätigkeit
Concept/Echelle: Nombre d'heures de travail par semaine (moyennne)

Einstiegsfrage/Question d'entrée:
Keine/aucune

Anweisung an die Befragten/Instruction pour les personnes interrogées:
Keine/aucune

Item:
deutsch: Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise pro Woche an dieser Stelle?
français: Combien d'heures par semaine travaillez vous normalement à peu près pour cet emploi?
italiano: Quante ore a settimana dedica normalmente a questa attività lavorativa?

Antwortskala auf deutsch: Stunden
Echelle de réponse en français: heures
Scala/categorie di risposte in italiano: ore

(Quelle: TREE Fragebogen, Welle 8, Zusatzbogen für Erwerbstätige).

Für die Berechnung einer aussagekräftigeren abhängigen Variable, wurden der durchschnittliche Stundenlohn einer Person berechnet. Mit diesem Stundenlohn sollen Einflüsse der Halb- und Vollzeiterwerbstätigkeit kompensiert werden. Für die Berechnung des durchschnittlichen Stundenlohns einer Person wurde die Formel: $(\text{Monatseinkommen} * 12) / 52 / \text{Anzahl der Wochenstunden}$ verwendet. Zusätzlich wurde die neue abhängige Zielvariable logarithmiert, damit einzelne Extremwerte die Einkommensvariable nicht zu stark linkssteil verteilen können (Müller-Benedict, 2011: 88). Auf diese Weise konnten nahezu symmetrische Verteilungen erzeugt werden (Abbildung siehe Abschnitt 5.1.).

Subjektiver Berufserfolg

Für die Berechnung des subjektiven Aspekts eines beruflichen Erfolges wurde die abhängige Variable Zufriedenheit einer Person mit dem Lebensbereich «Erwerbstätigkeit und Arbeit» (t8censat1) ausgewählt. Der Vorteil dieser Variable, im Vergleich zu anderen ähnlichen Indikatoren, begründet sich in diesem Fall vorzugsweise über die grosse Anzahl gültiger Fallzahlen. Andere vergleichbare Zufriedenheitsvariablen wiesen u. a. Missings von 50 bis 70 Prozent

auf und wurden wegen der Gefahr einer Datenverzerrung vorbeugend aus der Analyse ausgeschlossen.

Die Erhebung der Variable erfolgte im Gegensatz zu den abhängigen Variablen des objektiven Berufserfolgs nicht im Ergänzungsbogen für Erwerbstätige, sondern im Basisfragebogen der Thematik `Gesundheit und Wohlbefinden`. Da die Beantwortung dieser Basisbögen für alle Personen obligatorisch war, besitzen die Antwortkategorien eine identische Aussagekraft, wie jene aus den beschäftigungsspezifischen Bögen.

Abbildung 18: Zufriedenheit im Lebensbereich «Erwerbstätigkeit und Arbeit»

Konzept/Skala: Zufriedenheit Lebensbereiche
Concept/Echelle: Satisfaction domaines de la vie

Einstiegsfrage/Question d'entrée:

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden fünf Lebensbereichen?

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait-e des cinq domaines suivants?

Qual è il suo grado di soddisfazione nei seguenti cinque ambiti?

Anweisung an die Befragten/Instruction pour les personnes interrogées:

keine/aucune

Item:

deutsch: Erwerbstätigkeit, Arbeit (insgesamt).

français: Activité professionnelle, travail (en général).

italiano: Attività professionale/lavoro (in generale).

Antwortskala auf deutsch: 1=sehr unzufrieden; 2=unzufrieden; 3=eher unzufrieden; 4=eher zufrieden; 5=zufrieden;
6=sehr zufrieden; 7=betrifft mich nicht

Echelle de réponse en français: 1=Très insatisfait-e; 2=Insatisfait-e; 3=Assez insatisfait-e; 4=Assez satisfait-e; 5=Satisfait-e; 6=Très satisfait-e, 7=ne me concerne pas

Scala/categorie di risposte in italiano: 1=molto insoddisfatto/a; 2=insoddisfatto/a; 3=piuttosto insoddisfatto/a; 4=piuttosto soddisfatto/a; 5=soddisfatto/a; 6=molto soddisfatto/a; 7=non mi riguarda

(Quelle: TREE Fragebogen, Welle 8, Basisbogen: Gesundheit und Wohlbefinden).

Die Bemessung der Zufriedenheit erfolgte mittels einer sechsstufigen Likert-Skala (Diekmann 2007: 240ff.), in der die befragten Personen ihre Zufriedenheit von sehr unzufrieden bis sehr zufrieden einteilen konnten. Für die analytischen Auswertungen dieser Daten war es von Vorteil, die ursprüngliche Variable in eine (künstliche) dichotomisierte Variable mit den Ausprägungen «zufrieden = 1» und «unzufrieden = 0» umzuwandeln (Vgl. McCallum et. al 2002: 20ff.). Aufgrund dessen wurden die Antwortkategorien 1 (sehr unzufrieden) bis 3 (neutral) der

Ausprägung 0, und die Kategorien 4 (eher zufrieden) bis 6 (sehr zufrieden) der Ausprägung 1 zugeordnet. Im Abschnitt der deskriptiven Datenauswertungen (Kapitel 5.1.), werden die einzelnen Verteilungen vor und nach der Dichotomisierung noch einmal abgebildet.

4.3.2 Unabhängige Variablen

Die Einflüsse auf die objektiven (= durchschnittlicher Stundenlohn) und subjektiven (= berufliche Zufriedenheit) beruflichen Erfolge von Personen mit und ohne Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, werden mit Hilfe von vier theoriegebundenen unabhängigen Variablen und fünf kontrollierenden unabhängigen Variablen kontrolliert. Eine tabellarische Übersicht fasst am Ende dieses Abschnitts alle beinhalteten Variablen noch einmal grafisch zusammen.

Nationalstaatliche Herkunft

In Bezug auf die forschungsleitende Fragestellung dieser Analyse, ob Personen mit Migrationshintergrund auf dem Schweizer Arbeitsmarkt einen vergleichbar hohen beruflichen Erfolg wie Inländer vorweisen können, gilt die nationalstaatliche Herkunft als die bedeutsamste unabhängige Variable innerhalb dieser Untersuchung.

Bezogen auf den Umfang dieser Forschungsarbeit kann per se nicht zwischen einzelnen nationalstaatlichen Ausprägungen unterschieden, sondern nur eine grobe Kategorisierung bezogen auf den Migrationshintergrund (Ja = 1 oder Nein = 0) vorgenommen werden. Dafür werden die drei metrischen Variablen verwendet: der eigene (*st16q01*), der mütterliche (*st16q02*) und der väterliche (*st16q03*) Geburtsort. Die Daten dieser Variablen werden anhand der Angaben aus der ersten TREE Erhebung im Jahr 2000 verwendet. Die Ausprägungen dieser Variablen reichen von 1 (= Geburtsland Schweiz) bis 2 (= Geburtsland anderes). Eine Person gilt dann als Schweizer, wenn alle drei Variablen die Ausprägung „1“ aufweisen. Andernfalls wird die Person als Migrant/in kategorisiert.

Generationszugehörigkeit

Zusätzlich zu der vergleichenden Untersuchung zwischen In- und Ausländern, werden auch Einkommensdivergenzen zwischen einzelnen Migrationsgenerationen analysiert.

Unterschieden werden Migranten der ersten und zweiten Generation. Es werden die Personen als Migranten der ersten Generation definiert, die angeben, dass ihr eigenes Geburtsland (*st16q01*) nicht die Schweiz ist (siehe oberer Abschnitt = 2). Im Umkehrschluss gelten Personen als Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation zugehörig, sobald mindestens ein Elternteil (*st16q02*, *st16q03*) im Ausland geboren wurde (ebenfalls = 2) und das eigene Geburtsland der Person (*st16q01*) die Schweiz ist (= 1). Auch diese Daten entstammen den Erhebungen der ersten TREE Erhebung aus dem Jahr 2000.

Geschlecht

Im Kontext zu der Untersuchung des beruflichen Erfolges einer Person, besitzt auch das Geschlecht einen entscheidenden Einfluss, sowohl für Migranten als auch für Inländer (siehe Ausführungen in Kapitel 2). In dieser Untersuchung wird das Geschlecht mit Hilfe der nominalen Variablen „sex“ untersucht, indem diese in die Variable male umcodiert wird und die Ausprägungen «weiblich = 0» und «männlich = 1» erhält.

Bildungsabschluss

Neben der nationalstaatlichen Herkunft und dem Geschlecht, besitzt auch die Bildungsbiographie einer Person einen Einfluss auf ihren späteren beruflichen Erfolg (siehe Kapitel 2). Aufgrund der selektiven Stichprobenauswahl, die bereits im Vorfeld dieser Untersuchung vorgenommen wurde, werden grundsätzlich nur Personen in die Regression aufgenommen, die bis zum Zeitpunkt der Untersuchung im Jahr 2010 keinen tertiären Abschluss erworben haben. Diese Bedingung begründet sich aus den Bedingungen der eingangsbenannten Forschungsfrage (Kapitel 1). Bei der Bildungsvariablen (*c8crtyp1*) gibt es insgesamt sieben Ausprägungsformen, die u. a. von der Anlehre, bis hin zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis und zu Abschlüssen auf Mittelschulen reichen. Diese wurden in Hinblick auf ihre inhaltliche Kohärenz und die Anzahl gültiger Fallzahlen zu den drei Ausprägungen eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, gymnasiale Maturität und Berufsmaturität zusammengefasst.

Weitere Variablen

Zur vollständigen Untersuchung aller Einflüsse auf den beruflichen Erfolg, gemessen an dem durchschnittlichen Stundenlohn und der beruflichen Zufriedenheit einer Person werden zusätzliche unabhängige Variablen in das Regressionsmodell aufgenommen. Das Ziel ist, eine starke Erklärungskraft des Gesamtmodells zu generieren. Die nachfolgenden Variablen beziehen sich auf unterschiedliche Lebensbereiche einer Person und sind thematisch gruppiert.

Analog zu den oben genannten Variablen wird auch der betrieblich ansässigen Sprachregion (*Region_AG*) ein Einfluss auf die Ausprägungen des beruflichen Erfolges zugerechnet. Für das Land Schweiz begründet sich dieser Aspekt durch zwei Gründe: Zum einen besitzt die Schweiz drei Sprachregionen, die deutsche, französische und italienische Schweiz, die wiederum unterschiedliche Wirtschaftsausprägungen besitzen. Zusätzlich ist der Schweizer Arbeitsmarkt durch ein starkes berufsbedingtes Pendleraufkommen geprägt (BFS – Pendlermobilität (PEND), 2016). Dies erklärt sich vor allem aufgrund knapper Wohnräume in wirtschaftlichen Städten und durch ungleich verteilte wirtschaftliche Ballungen innerhalb einzelner Kantone. Für die Untersuchung des sprachlichen Arbeitsortes wurde die metrische Variable „*t8cobur_canton*“ verwendet. Sie besitzt in ihrer ursprünglichen Form 26 Ausprägungen, für jeden einzelnen Kanton in der Schweiz. Zur vereinfachten Typisierung wurde diese ursprüngliche Variable in die Dummy-Variable „*Region_AG*“ umgewandelt und in drei Sprachregionen (deutschsprachig =1, französischsprachig =2 und italienischsprachig =3) unterteilt. Die deutschsprachige Schweiz wurde als Referenzkategorie eingesetzt. Diese Variable wird der betrieblichen Lebenswelt (= Makroebene) einer Person zugeordnet.

Die Einflüsse auf der Mesoebene werden die Variablen der Elternschaft, gemessen über das Vorhandensein eigener Kinder (*t8child*), mit den Ausprägungen 1 (= ja) und 0 (= nein), unabhängigen Variablen der Elternschaft und durch das Arbeitspensum (*t8jobh*), angegeben in Wochenarbeitsstunden, untersucht. Die letztere Variable wurde als Modifikation „Vollzeit“, mit einer Erwerbstätigkeit ab 35 Wochenarbeitsstunden, in die nachfolgenden Regressionen mit aufgenommen. Mit Hilfe der intrinsischen (*t8vawi1*, *t8vawi2*, *t8vawi3*, *t8vawi4*, *t8vawi5*) und extrinsischen Motivationsausprägungen (*t8vawe1*, *t8vawe2*, *t8vawe3*, *t8vawe4*), sowie des persönlichen Gesundheitsempfindens (*t8health*) einer untersuchten Person (als Dummy-Variable:

1= Gesund, 0= nicht gesund) konnten die Einflüsse auf der individuellen Seite (Mikroebene) kontrolliert werden.

Aufgrund der Anzahl hoher Missing bei den Angaben des mütterlichen und väterlichen Bildungsniveaus, der familiären Unterstützung, sowie den wahrgenommenen ethnischen Chancengleichheiten im Betrieb, der eigenen Fluktuationstendenzen und der individuellen Stel-
leneignung wurden diese Variablen im Vorfeld aus den Regressionsmodellen ausgeschlossen.

Variablen im Überblick

Alle im Regressionsmodell enthaltenen Variablen werden in der nachfolgenden Tabelle noch einmal grafisch zusammengefasst.

Tabelle 4: Übersicht abhängige und unabhängige Variablen

	Bezeichnung	Datensatz	Wertebereich	Messniveau
Abhängige Variablen:				
Durchschnittlicher Stundenlohn	(Monatseinkommen*12)/52/Wochenstunden = Log_Erwerbseinkommen	TREE, Welle 8	0-11,04	Metrisch, logarithmiert
Zufriedenheit mit der derzeitigen Erwerbstätigkeit/ Arbeit	Zufr_Bin	TREE, Welle 8	0-1	Nominal, dichotom
Unabhängige Variablen:				
Nationalstaatliche Herkunft	st16q01, st16q02, st16q03	PISA	0-2	metrisch
Migrationsgeneration	Mig_1_generation, Mig_2_generation	PISA	0-1	nominal
Geschlecht	sex	PISA	0-2	metrisch
Bildungsabschluss	c8crtyp1	TREE, Welle 8	0-7	nominal
Weitere relevante Variablen:				
Sprachregion	Region_AG	TREE, Welle 8	1-3	nominal
Motivation	Intrinsisch, Extrinsisch	TREE, Welle 8	1-4	metrisch
Anstellungsverhältnis in Arbeitsstunden pro Woche	Vollzeit	TREE, Welle 8	0-1	nominal
Gesundheit	t8health	TREE, Welle 8	1-5	nominal
Kind	t8child	TREE, Welle 8	0-1	nominal

(Eigene Abbildung, Daten gemäss PISA 2000 & TREE 2010).

4.4 Multiple Regression

Die Berechnung des objektiven Berufserfolgs in Form des durchschnittlichen Stundenlohnes, erfolgt mit Hilfe der multiplen (linearen) Regressionsgleichung. In den unten aufgeführten Tabellen 11 und 12 werden die Regressionsergebnisse in insgesamt sechs Modellen abgebildet. Die Modelle 1 und 2 (Tabelle 9) untersuchen die Einflüsse für alle Personen mit und ohne Migrationshintergrund, während in den vier weiterführenden Modellen (Tabelle 10) separate Modelle für einzelne Personengruppe, aufgeteilt nach Migranten und Inländern, analysiert werden.

Die Grundannahme der multiplen Regressionsform besagt, dass der Einfluss auf eine abhängige Variable, in diesem Fall «die Einkommensunterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen», in den seltensten Fällen nur durch eine unabhängige Variable erfolgen kann. Per se werden mehrere Faktoren für eine vollständige Ursachenerklärung benötigt (Jann, 2005: 173).

Das klassische Regressionsmodell wird, ähnlich wie bei der linearen Regression, mit Hilfe von Regressionskoeffizienten beschrieben, die als unabhängige Variablen einen Einfluss auf die abhängige Variablen besitzen (Vgl. Urban & Mayerl, 2011: 36 ff.). Im Unterschied zum einfachen Regressionsmodell enthält die multiple Regression für jede hinzugenommene unabhängige Variable einen Regressionskoeffizienten. Folgende Formel erklärt abstrakt die Zusammensetzung dieses Regressionsmodells:

$$y = \beta_0 + \beta_1 \cdot x_1 + \beta_2 \cdot x_2 + \dots + \beta_k \cdot x_k + \varepsilon_i \text{ (Backhaus et. al, 2005: 60).}$$

Für die Berechnung eines multiplen Regressionsmodells ist erforderlich, dass die abhängige Variable ein intervallskaliertes Messniveau besitzt (Urban & Mayerl, 2011: 161 ff.). In der nachfolgenden Berechnung besitzt die abhängige Variable (*Log_Erwerbseinkommen*) ein metrisches Messniveau und erfüllt folglich die gesetzte Bedingung. Hätte man sich jedoch bei der Berechnung für eine Einkommensklassifizierung entschieden, wie z. B. die Einteilung in einzelne Einkommensklassen, hätte dies die Zielvariable in ein ordinales Messniveau transformiert und der Grundprämisse des multiplen Regressionsmodells widersprochen.

Zu Beginn einer multiplen Regressionsberechnung muss überprüft werden, ob das entsprechende Modell per se signifikant genug ist, um einen Erklärungsbeitrag leisten zu können. Für diese Form der Modelleignungsüberprüfung wird der F-Test genutzt (Backhaus et. al, 2005: 65). Dieser Test überprüft, ob sich die Prognose der abhängigen Variablen durch die Hinzunahme mehrerer unabhängiger Variablen verbessern kann und infolgedessen eine Berechnung weitergeführt werden kann (ebd.: 61 ff.).

Tabelle 5: F-Test für die Modellgültigkeit

ANOVA^a

	Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	395.130	14	28.224	23.765	.000 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	1274.291	1075	1.188		
	Gesamt	1669.421	1089			

^a Abhängige Variable: Log_Erwerbseinkommen

^b Unabhängige Variablen: (Konstante), Inlaender, Mig_2 Generation, Männlich, Eidgen_Faehigkeitszeugnis, Berufsmaturaatszeugnis, Gymn_Maturaatszeugnis, Franz, Ital, Intrinsisch, Extrinsisch, Vollzeit, Gesundheit, Kinder

(Quelle: Daten gemäss TREE Welle 8, eigene Berechnungen).

Die Berechnungen im nachfolgenden Modell ergeben einen Wert von $F = (14, 71075) = 23.765$; $p = .000$ und belegen, dass das Regressionsmodell als Ganzes signifikant und erklärungsstauglich angelegt ist. Die Berechnungen können somit in Abschnitt 5 weitergeführt werden.

4.5 Logistische Regression

Die zweite abhängige Variable dieser Untersuchung bemisst den subjektiven Berufserfolg mit Hilfe der subjektiven beruflichen Zufriedenheit. Diese Variable wird mit den binären Ausprägungen 0 (= nicht zufrieden) und 1 (= zufrieden) in die logistische Regressionsanalyse integriert. Das generelle Untersuchungsziel einer (binären) logistischen Regressionsanalyse liegt in der Prüfung, ob ein Zusammenhang zwischen einer abhängigen (binären) Variable und einer oder mehreren unabhängigen Variablen besteht und mit welcher Wahrscheinlichkeit die abhängige Variable einen Wert «eins» annimmt (Backhaus et. al, 2005: 434-435). Im Vergleich zu der multiplen Regressionsanalyse (siehe 4.4) ist die abhängige Variable dichotom und be-

sitzt zwei Ausprägungsformen (0= nein, 1= ja). Die unabhängigen Variablen sind intervallskaliert und können mit einem metrischen oder nicht-metrischen Skalenniveau in die Regressionsanalyse aufgenommen werden.

Ähnlich wie die Analyse der multiplen Regression, besitzt auch die logistische Regression für jede hinzugenommene unabhängige Variable einen weiteren Regressionskoeffizienten und untersucht dabei, mit welchen Einflüssen der unabhängigen Variablen die abhängige Variable die Ausprägung = 1 annimmt.

$$P(y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 \cdot x_1 + \beta_2 \cdot x_2 + \beta_3 \cdot x_3 + \dots + \beta_k \cdot x_k + \varepsilon)}}$$

(Backhaus et. al, 2005: 443).

Obleich die Voraussetzungen der logistischen Regressionsanalyse weniger restriktiv ausfallen als jene der multiplen Regressionsanalyse, muss vorab überprüft werden, ob eine Signifikanz des Regressionsmodelles vorliegt. Die Überprüfung, ob das Regressionsmodell insgesamt als signifikant gilt, wird mit Hilfe des Chi-Quadrat-Test ausgeführt (ebd.: 448). Bei diesem Test wird überprüft, ob das Modell mit der binären abhängigen Variable (*Zufr_Bin*) insgesamt einen Erklärungsbeitrag gegenüber der bedingenden Vorhersage bietet.

Tabelle 6: Omnibus-Test der einzelnen Modellkoeffizienten

Omnibus-Tests der Modellkoeffizienten

		Chi-Quadrat	df	Sig.
Schritt 1	Schritt	73.943	14	.000
	Block	73.943	14	.000
	Modell	73.943	14	.000

(Quelle: Daten gemäss TREE 2010, eigene Berechnungen).

Die Resultate des Omnibus-Tests belegen, dass das Modell signifikant ist (Chi-Quadrat(Modell) = 73.943, p = .000). Die Regressionsanalyse kann im folgenden Abschnitt fortgeführt werden.

5 Befunde

Im nachfolgenden Abschnitt werden die analytischen Ergebnisse der Regressionen schrittweise dargestellt. Zu Beginn der Analyse werden die Häufigkeiten und die spezifische Stichprobenzusammensetzung, im ersten Abschnitt 5.1, unter normativen Aspekten näher beschrieben. In den darauffolgenden Kapiteln 5.2 und 5.3 werden die Regressionsergebnisse bezüglich des durchschnittlichen Stundenlohns und der beruflichen Zufriedenheiten in je sechs Modellen abgebildet und beschrieben. Die Modelle 1 und 2, sowie 7 und 8 stellen die zusammenfassenden Gesamtmodelle dar, in denen sowohl inländische als auch ausländische Personen bezüglich ihres beruflichen Erfolgs untersucht werden. In den Modellen 3 bis 4 und 9 bis 10 werden Regressionsberechnungen für Personen mit und ohne Migrationshintergrund separat analysiert. Mit Hilfe dieser kategorialen Trennung sollen die Effekte einzelner Personengruppen näher betrachtet werden. Zusätzlich werden die Einflüsse der Bildungsabschlüsse stufenweise in die Regressionsmodelle eingebunden. Auf diese Weise sollen die Einflüsse separat extrahiert werden.

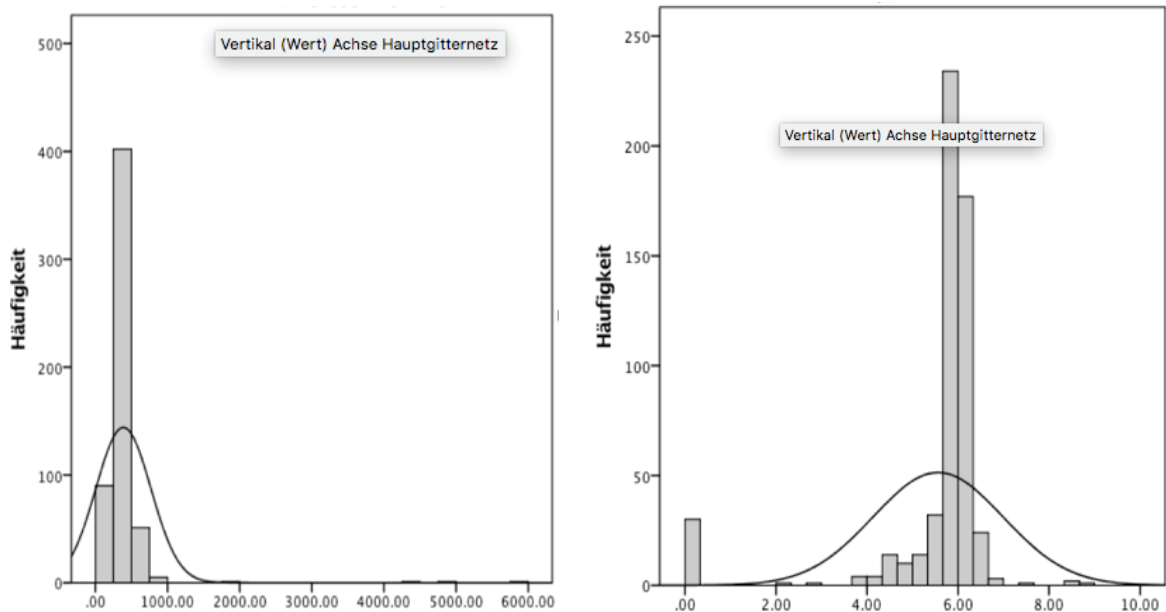
5.1 Deskriptive Ergebnisse

Die nachfolgenden Analysen werden anhand eines Datensatzes von $n = 1.089$ Personen vorgenommen. Es handelt sich bei diesen Personen um diejenigen verfügbaren Beobachtungen, die auf allen für die Regressionen relevanten Variablen (siehe Kapitel 4.3) keine fehlenden Werte aufweisen. Die folgenden Häufigkeitstabellen stellen zunächst die Häufigkeitsverteilungen der beiden abhängigen Variablen dar.

Erwerbseinkommen

Die unten aufgeführten Abbildungen verdeutlichen zum einen die Verteilungen der Rohvariablen «t8moin1», welche das monatliche Nettoeinkommen bemisst, in ihrer absoluten Ausprägung und zum anderen die neue abhängige Variable «durchschnittlicher Stundenlohn», welche anhand der Rohvariable und der o. g. Formel neu berechnet und anschliessend logarithmiert worden ist. Das Ziel des Logarithmierens war die Aufhebung der ursprünglichen starken linkssteilen Ausrichtung der Rohvariablen. Anhand der rechten Abbildung ist zu erkennen, dass diese ungleiche Verteilung behoben und ein geometrisches Mittel erzeugt werden konnte.

Abbildung 19: Einkommensverteilung absolut und logarithmiert



(Rohvariable «t8moin1», absolut) («durchschnittlicher Stundenlohn, logarithmiert)
(Quelle: Daten gemäss TREE Welle 8, eigene Berechnungen).

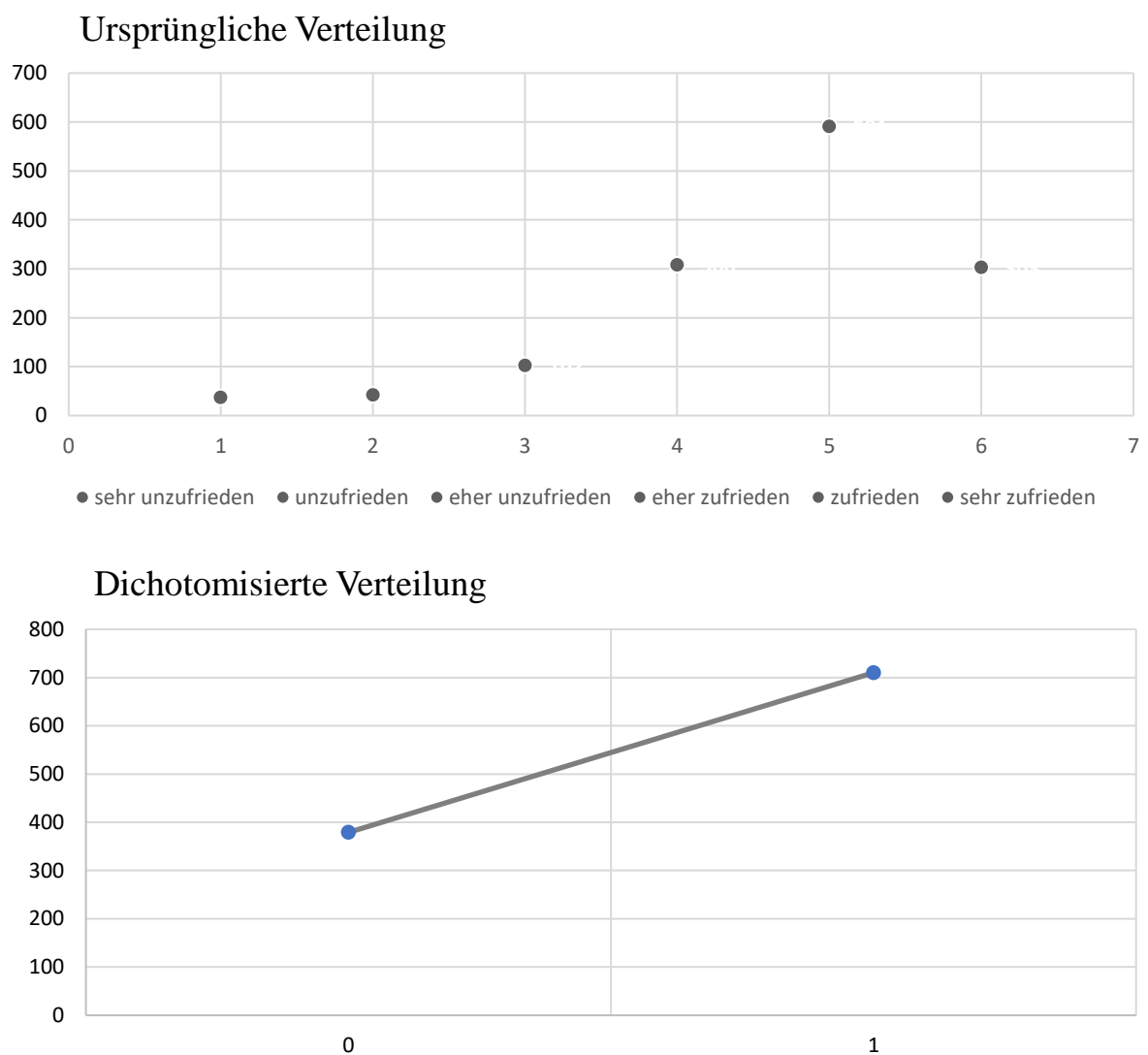
Die Werte des logarithmierten Stundenlohnes besitzen einen Mittelwert von 6.27 und reichen mit einer Standardabweichung von 1.24 von einem Minimumwert 0.00 bis zu einem maximalen Wert von 9.58. Die Nullwerte können womöglich als Messfehler deklariert werden, da per se alle Personen der TREE Erhebung, die einer unbezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen, nicht der Kategorie «Erwerbstätigkeit», sondern «Andere» zugeordnet werden sollen (siehe Abbildung XX unter Punkt 4.2). Da dies eine rein spekulative Annahme ist, werden alle Werte des logarithmierten Stundenlohnes beibehalten.

Zufriedenheit

Bei den Verteilungen der ursprünglichen Variablenform der subjektiven Zufriedenheit zeigt sich, dass der Modus bei dem Wert 5 liegt und die niedrigsten Werte bei den Ausprägungen 1 (= sehr unzufrieden) und 2 (unzufrieden) liegen. Daher kann die Schlussfolgerung getroffen werden, dass die meisten befragten erwerbstätigen Personen zufrieden mit und in dem Lebensbereich «Arbeit und Beruf» sind. Für die weiterführende logistische Regressionsanalyse wurde

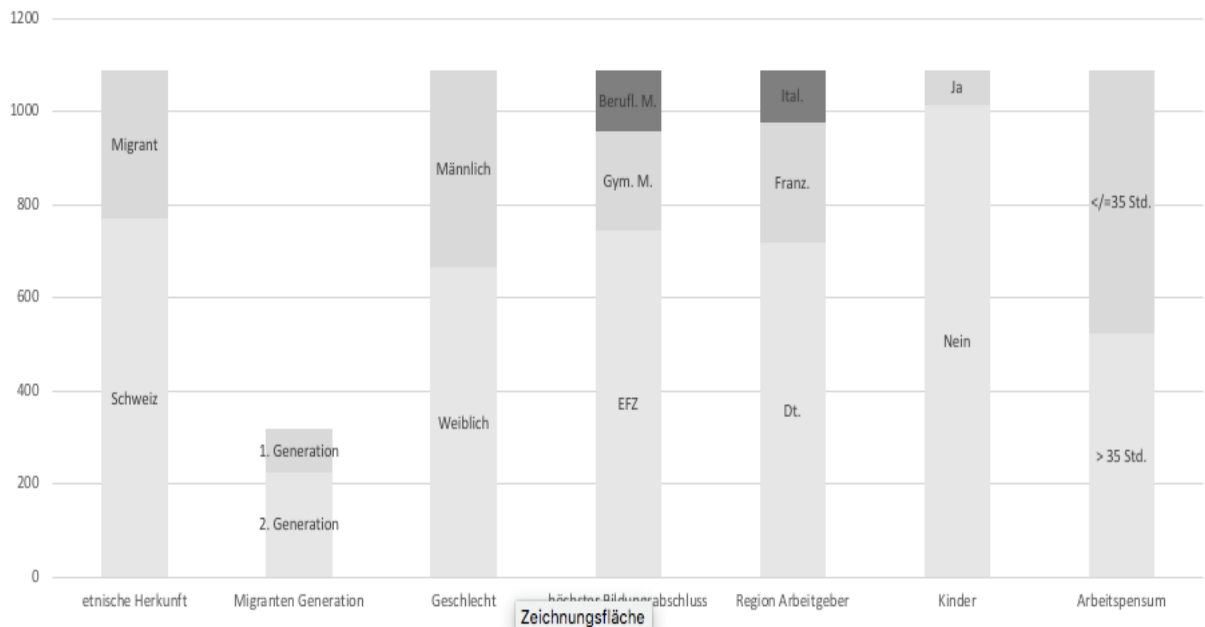
die ursprüngliche Variable dichotomisiert (siehe Abschnitt 4.3). Die Verteilungen der dichotomisierten Variable belegen, dass fast dreiviertel der befragten Personen zufrieden mit ihrer Arbeit sind, während nur jeder Vierte unzufrieden ist. Dies verdeutlicht, dass das Sample in diesem Bereich sehr homogen ist.

Abbildung 20: Verteilung der Häufigkeiten «Zufriedenheit»



(Quelle: Daten gemäss TREE Welle 8, eigene Berechnungen).

Tabelle 7: Häufigkeitsverteilungen der erklärenden Variablen



(Quelle: Daten gemäss TREE Welle 8, eigene Darstellung).

Anhand dieser Abbildung ist zu erkennen, dass der Grossteil der zu untersuchten Personen ethnische Schweizer sind. Rund 30 Prozent der Personen ($N = 319$) besitzen einen Migrationshintergrund, sofern man die Definition auf den Geburtsort der Eltern oder den eigenen Geburtsort bezieht (= Migranten 2. Generation). Bei näherer Betrachtung ist zu erkennen, dass der grösste Anteil von Migrantinnen und Migranten der zweiten Migrantengeneration zu geordnet werden kann, während circa 30 Prozent ($N = 93$) Immigrierte der ersten Generation sind. Somit ist die ethnische Verteilung der zu untersuchenden Stichprobe sehr heterogen. Auch die Geschlechterverteilung ist recht unausgeglich, da wesentlich mehr Frauen als Männer im Datensatz vorhanden sind. In Bezug auf den höchsten Bildungsabschluss ist vorab zu vermerken, dass diese Abschlüsse alle der Kategorie «Sekundarstufe II» zuzuordnen sind und daher keine grossen Varianzen zu vermuten sind. Es zeigt sich, dass die meisten der befragten Personen als höchsten Abschluss das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (= Abschlussdiplom der dreijährigen beruflichen Ausbildung), gefolgt von der gymnasialen Maturität und dem recht modernen Bildungsweg der beruflichen Maturität vorweisen können. Zusätzlich zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Personen bei einem Arbeitgeber in der deutschsprachigen Region beschäftigt sind, rund ein Drittel in der französischsprachigen Region und nur knapp

10 Prozent in Betrieben der italienischsprachigen Schweiz ansässig sind. Aufgrund des jungen Alters der befragten Personen ist wenig verwunderlich, dass nur wenige Personen (7 %) Eltern sind und der Median des Arbeitspensums bei ca. 42 Wochenarbeitsstunden liegt. In der dichotomisierten Verteilung der Arbeitsstunden zeigt sich jedoch ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen Personen, die vollzeiterwerbstätig sind und jenen, die in Teilzeit (= weniger als 35 Wochenarbeitsstunden) beschäftigt sind.

5.2 Analytische Ergebnisse des objektiven Berufserfolges

Im Vorfeld der multiplen Regressionsanalyse werden zunächst die Varianzinflationsfaktoren (VIF-Werte) für die verwendeten unabhängigen Variablen berechnet. Es wird überprüft, ob zwischen den unabhängigen Variablen der Regression keine Multikollinearität vorliegt. In der nachfolgenden Tabelle wird ersichtlich, dass alle VIF-Werte deutlich unter 10 liegen, somit keine Multikollinearität besteht und die Voraussetzung der Regression erfüllt ist.

Tabelle 8: Übersicht VIF Werte der multiplen Regressionsanalyse

Variablen	VIF
Inländer	1.094
2. Generation	1.099
Männlich	1.042
Französisch	1.107
Italienisch	1.147
Intrinsische Motivation	1.228
Extrinsische Motivation	1.204
Arbeitspensum: Vollzeit	1.252
Gesundheitszustand	1.017
Kinder	1.062
Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis	2.548
Gymnasiale Maturität	2.122
Berufsmaturität	1.777

($N = 1089$, multiple Regression, Datenquelle: TREE (kalibrierte Gewichtung 8. Welle) – eigene Berechnungen).

*Tabelle 9: Berechnung der Einflüsse auf die Einkommenshöhe für Personen mit und ohne Migra-
tionshintergrund in einem Modell (berechnet mit multipler Regression)*

	Modell 1	Modell 2
<i>Migration (RK = Inländer)</i>		
Migranten 1. Generation	-.163* (-2.251)	-.202* (2.619)
Migranten 2. Generation	-.128 (-1.479)	-.120 (-1.430)
<i>Geschlecht (RK = weiblich)</i>		
Männlich	.004 (.054)	-.010 (-.145)
<i>Region (RK = Deutsch-Schweiz)</i>		
Französische Schweiz	-.159 (-1.925)	-.055 (-.669)
Italienische Schweiz	-.447*** (-3.761)	-.337** (-2.894)
Motivation: Intrinsisch	-.171* (-2.241)	-.117 (-1.558)
Motivation: Extrinsisch	.210** (2.786)	.172* (2.344)
Arbeitspensum: Vollzeit	.949*** (13.456)	.738*** (9.972)
Gesundheit	.123* (2.468)	.117* (2.422)
Kind	.070 (.513)	-.076 (-.570)
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>		
Eidgen. Fähigkeitszeugnis		.086 (.793)
Gymnasiale Maturität		-.688*** (-5.592)
Berufsmaturität		.047 (.341)
Konstante	5.157*** (14.145)	5.211*** (14.062)
Pseudo-R² (Nagelkerke)	0.181	0.227
N	1089	1089

Signifikanzniveaus: * $p = < 0.05$; ** $p = < 0.01$; *** $p = < 0.001$,

(AV= logarithmierter durchschnittlicher Stundenlohn, für Personen mit und ohne Migrationshinter-
grund, berechnet mit Hilfe multipler Regression; Datenquelle: TREE (kalibrierte Gewichtung 8. Welle)
– eigene Berechnungen).

Schließlich wird eine multiple lineare Regression berechnet, um die möglichen Einflüsse auf das Erwerbseinkommen einer Person zu untersuchen.

In Anbetracht des Einflusses der ethnischen Herkunft wurden Personen ohne Migrationshintergrund als Referenzkategorie für die nachfolgende Analyse ausgewählt. Die Befunde für Personen mit und ohne Migrationshintergrund zeigen in Modell 1 auf, dass Migranten der ersten Generation einen signifikant niedrigeren Stundenlohn erzielen als Inländer (-0.163*). Dieser negative Effekt deutet, wie im Vorfeld angenommen, darauf hin, dass Migranten und Inländer, trotz homogener Bildungsbiografien ungleiche Erwerbseinkommen erzielen und deshalb ungleiche Lebenschancen besitzen. Zusätzlich deutet der abnehmende negative Einkommenseffekt, der des Weiteren keine Signifikanz mehr besitzt, für Migranten der zweiten Generation darauf hin, dass Einkommensunterschiede unter Kontrolle karriererelevanter Ausgangslagen, d. h. vergleichbarer schulischer Ausgangslagen, auf Faktoren der Stigmatisierung und Diskriminierung, z. B. durch Arbeitgeber zurückzuführen sind. Aber auch geringere Formen der Karriereaspiration oder Selbststigmatisierungen können zur Erklärung herangezogen werden. Anhand der Ausführungen in Kapitel 3 kann unterstellt werden, dass es sich um Ursachen im Bereich von geringer Akkulturation oder Effekte einer Segregation handeln könnte. Nahezu identische Resultate werden in Modell 2, durch Hinzunahme des jeweiligen Bildungsabschlusses generiert. Demnach steigt der negative Effekt der ethnischen Herkunft eines Migranten der ersten Generation an, sobald der Bildungsabschluss in die Regression hinzugefügt wird. In Folge dieser Ergebnisse kann die Annahme der Hypothese 1a, dass Personen mit Migrationshintergrund ein geringeres Einkommen erzielen, bestätigt werden.

Nahezu identische Resultate werden in Modell 2, durch Hinzunahme des jeweiligen Bildungsabschlusses generiert. Demnach steigt der negative Effekt der ethnischen Herkunft eines Migranten der ersten Generation an, sobald der Bildungsabschluss in die Regression hinzugefügt wird. Auch dieser Effekt besitzt eine schwache Signifikanz und kann die Annahmen der Hypothese H1a bestätigen. Zu erkennen ist in diesem Zusammenhang auch, dass sich dieser negative Effekt für Migranten, die der zweiten Generation angehörig sind, auf -.128 reduziert, jedoch seine signifikante Aussagekraft verliert. Dieses Resultat entspricht der Annahme einer zunehmenden Akkulturation über die Generationen hinweg und bestätigt die Annahmen der

Hypothese 2a, dass Migranten der zweiten Generation die niedrigeren Einkommensverhältnisse der ersten Generationen aufholen und sich an die Einkommensverhältnisse von Inländern angleichen können. Begründen lässt sich dieser Effekt vor allem durch die zunehmende Bildungspartizipation von Personen der ersten Migrationsgeneration. Demnach kann vermutet werden, dass Migrantenkinder, die seit ihrer Geburt in der Schweiz leben und eine inländische Bildungslaufbahn absolviert haben, nicht nur einen höheren beruflichen Signalwert aufgrund inländischer Bildungszertifikate besitzen. Sie verfügen auch über eine stärkere akkultorative gesellschaftliche Passung und verbesserte sprachliche Fähigkeiten als Personen der ersten Generation. Die Nachteile von Migranten der ersten Generation lassen sich im Umkehrschluss oft durch geringe sprachliche Fähigkeiten des Aufnahmelandes und ein geringeres Bildungsniveau, welche oft die Gründe einer Arbeitsmigration bilden, begründen. Es ist anzunehmen, dass sich die Einkommensungleichheitsverhältnisse von Migranten der ersten Generation verringern, je jünger sie bei ihrer Immigration waren. Da die Effekte der Migranten zweiter Generation sowohl in Modell 1 als auch in Modell 2 keine Signifikanz besitzen, können ihre Einflüsse nicht näher interpretiert werden.

Gleichfalls können die geringe Höhe und die fehlende Signifikanz der geschlechtlichen Einkommensunterschiede in den Modellen 1 (.004) und Modell 2 (-.010) als Ansatzpunkte der fortlaufenden geschlechtlichen Gleichstellung verstanden werden. In diesem andauernden geschlechtlichen Gleichstellungsprozess erlangen Frauen, die als Referenzkategorie in dieser Untersuchung eingesetzt werden, u. a. im Zuge der Bildungsexpansion und der gesetzlichen Gleichstellung, äquivalente Bildungszertifikate und gleichen somit ihre Einkommens- und Karrierechancen an die der Männer an (Schulz, 2010: 71). Dementsprechend werden Entscheidungen über die Verteilung von ausserhäuslicher Erwerbstätigkeit und innerhäuslicher Reproduktionsarbeit mehrfach von modernen Faktoren bestimmt, wie z. B. der beruflichen Flexibilität und den Wiedereinstiegschancen. Im Sinne der Maximierungsannahme bleibt derjenige Partner in der ausserhäuslichen Erwerbstätigkeit bei Gründung einer Familie eingegliedert, der das höchste Einkommen erzielt und die Versorgung der Familie bestmöglich garantieren kann. Diese Maximierungsentscheidungen basieren weniger auf geschlechtsspezifischen Entscheidungen als auf ökonomisch orientierten Maximen (ebd.: 72). Im Gegenzug verdeutlichen die Resultate in Modell 2, dass sich die Effekte des männlichen Geschlechtes durch Hinzunahme

des Bildungsabschlusses negativ auf die Einkommenshöhe auswirken, wenn auch ohne signifikante Aussagekraft. Dies widerspricht ebenfalls den theoretisch fundierten Annahmen der Hypothese 3a, nach welcher Frauen ein geringeres Einkommen erzielen sollten als Männer. Da jedoch auch diese zwei Ergebnisse keine Signifikanz besitzen, können sie nicht näher interpretiert werden. Zu vermuten ist, dass Frauen in diesem Untersuchungssample eine grössere Streuung an Einkommensvarianzen besitzen und sich folglich an die Verdiensthöhen von Männern annähern können.

Für die Effekte der Sprachregionen, in welchen ein Arbeitgeber angesiedelt ist, zeigt sich in der zuvor getätigten deskriptiven Analyse, dass 66 Prozent der Befragten in Kantonen der deutschsprachigen Schweiz arbeiten, während 23,5 Prozent in der französischsprachigen und 10,5 Prozent in der italienischsprachigen Schweiz berufstätig sind. Zur Berechnung der Einkommensstärke, wurde die deutschsprachige Schweiz als Referenzkategorie eingesetzt. Die Befunde zeigen, dass Migranten und Inländer, die in der italienischsprachigen Schweiz berufstätig sind, ein niedrigeres Monatseinkommen erzielen (Modell 1: -0.447^{***} , Modell 2: $-.337^{**}$) als jene in der Referenzkategorie. Beide Effekte sind stark signifikant und lassen vermuten, dass in der östlichen Schweiz eine stärkere Ballung von Wirtschaftsgebieten vorzufinden ist, welche sich wiederum in höheren Entgelten niederschlägt. Ebenfalls kann die geringe Attraktivität von beruflichen Ausbildungsformen in der italienischsprachigen Schweiz ein weiterer entscheidender Erklärungsansatzpunkt sein (Vgl. Abschnitt 3.4). Auch Personen, die in den Kantonen der französischsprachigen Schweiz arbeiten, erhalten im Vergleich zu denen aus den deutschsprachigen Kantonen ein geringeres Einkommen (Modell 1: -0.159 , Modell 2: $-.055$). Obwohl diese Effekte keine Signifikanz besitzen, kann für beide Sprachregionen eine Abnahme des negativen Einflusses auf die Einkommenshöhe identifiziert und eine positive Verwertung von Bildungszertifikaten auf dem Arbeitsmarkt geschlussfolgert werden.

Weiterführend im Kontext der Bildungsverwertung zeigen die Ergebnisse in Modell 2, dass die berufsbezogenen Bildungsabschlüsse auf Sekundarstufe II (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis und Berufsmaturität) keine signifikanten Effekte aufweisen. Lediglich die gymnasiale Maturität besitzt einen stark signifikanten negativen Effekt ($-.688^{***}$). Dieser Negativeffekt

lässt sich vor allem auf Grundlage der Humankapitaltheorie erklären: Personen mit einer gymnasialen Maturität streben per se eine Verwertung ihrer Bildungszertifikate auf einem tertiären Bildungsweg an und ebnen sich so den Zugang zu prestigeträchtigeren und höher entlohten Berufspositionen. Da dieses Sample aufgrund der Bedingungen der forschungsleitenden Fragestellung keine Personen mit einem tertiären Abschluss enthält, können keine Verwertungen in einer höheren Bildungs- und Berufslaufbahn beobachtet werden. Zugleich besitzen Personen, die eine schulische Ausbildung absolviert haben, geringe Berufserfahrungen und haben per se einen geringeren Signalwert für Arbeitgeber (Hall, 2012: 288). Folglich könnten sie aufgrund dieser fehlenden Fähigkeiten und Fertigkeiten ein geringeres Einkommen erzielen als Personen, die eine berufliche Ausbildung absolviert haben. Ebenfalls ist an diesem Punkt zu erwähnen, dass die Quote der Maturaabschlüsse in der Schweiz, im Vergleich zu Deutschland und Österreich, sehr gering ausfällt und kontinuierlich auf diesem Wert verharret (ca. 20 %). Da die Matura in der Schweiz zu einem Hochschulstudium befähigt und den Zugang zu diesem legitimiert, sollen Personen mit einer gymnasialen Matura im Idealfall keiner beruflichen Ausbildung nachgehen, sondern ihren Bildungsweg auf der tertiären Stufe fortführen (BFS 2018). Auch aufgrund des sinkenden Einflusses der Berufsmaturität auf die Einkommenshöhe (Vgl. $EFZ = 0.086$, $BM = 0.047$) kann postuliert werden, dass der Arbeitsmarkt im Bereich der Abschlüsse auf Sekundarstufe II jene Abschlüsse bevorzugt, die über ausreichende berufliche Qualifikationen verfügen. Demnach ist die Annahme der Hypothese 4a nicht haltbar.

Für die weiteren fünf kontrollierenden unabhängigen Variablen zeigt sich, dass einzig die Elternschaft keinen signifikanten Einfluss auf das Einkommen einer Person besitzt, obgleich sie in Modell 2 einen negativen Einfluss besitzt. Auch wenn das Geschlecht in diesen Untersuchungsmodellen ebenfalls keine signifikanten Einflüsse auf das Erwerbseinkommen besitzt, kann vermutet werden, dass die Annahme der geschlechtlichen Einkommensunterschiede zur Lasten der Frauen aus Hypothese 3a, teilweise auch durch den negativen Einkommenseffekt der Kinder bestätigt werden kann. Dies kann vor allem vor dem Hintergrund der sozialstaatlichen Massnahmen betrachtet werden. Von den insgesamt 204 gültigen Fällen, in denen Personen angaben, dass sie mindestens ein eigenes Kind haben, waren 94 Prozent der befragten Personen Frauen. Der gesetzliche Mutterschutz in der Schweiz beträgt 12 bis 14 Wochen ab dem Zeitpunkt der Niederkunft und verlangt von der Frau eine frühe Rückkehr in ihre berufliche

Position und eine externe kindliche Betreuung. Die Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen in der Schweiz erfolgt grösstenteils auf privater Ebene und ist oft mit einem hohen finanziellen Aufwand verbunden. Deshalb lässt sich unterstellen, dass sich eine Vielzahl der Frauen entscheidet, in Teilzeit berufstätig zu sein, bis ihre Kinder den obligatorischen vorschulischen Kindergarten besuchen, ab dem vollendeten 4. Lebensjahr des Kindes, um hohe finanzielle Kosten der externen Kinderbetreuung zu minimieren.¹ Folglich erklären sich Frauen bereit, aufgrund einer teilzeitlichen Berufstätigkeit, Einkommensminderungen zu akzeptieren. Auch könnten im Lauf der Erwerbskarriere oder in der Partnerschaft erfahrene Sex-Role-Konflikte dazu führen, dass ein Rückzug in das Privatleben der Familie und eine geringere berufliche Aspiration zum Tragen kommen. Dass sich Kinder negativ auf die Einkommenshöhe einer Person auswirken, lässt sich vor allem auf der Grundlage vorherrschender Geschlechterrollen und –stereotype zu erklären, die sich in traditionellen Wohlfahrtsstaaten wie der Schweiz besonders auf die Aspekte der Kinderbetreuung und der innerhäuslichen Arbeit bzw. der geschlechtsspezifischen Verteilung der innerhäuslichen Arbeit beziehen. Nach Becker lässt sich die Aufteilung von Männern in den Erwerbsbereich und Frauen in den Haushaltsbereich nicht nur primär auf das biologische Geschlecht zurückführen, sondern ist als ein Ergebnis unterschiedlicher Humankapitalinvestitionen zu verstehen (Becker, 1998: 37-39).

«In solchen Gesellschaften können Männer im Sinne der Komplementaritätshypothese von den eher haushaltsorientierten Frauen und Frauen von den eher markt-orientierten Männern profitieren und damit den gemeinsamen Nutzen erhöhen.»
(Schulz, 2010: 74).

Diese Annahmen werden auch in Bezug auf die Einflüsse des «Arbeitspensum» bestätigt. Demnach besitzen Personen, die in einem vollzeitlichen Beschäftigungsverhältnis (= / < 35 Arbeitsstunden die Woche) angestellt sind, ein höheres Einkommen als teilzeitliche Erwerbstätige. Dieser Effekt ist sowohl in Modell 1 (.949***) als auch in Modell 2 (.738**) durch zu-

¹ im Jahr 2006 lag die Quote der Teilzeiterwerbstätigen bei ca. 59%, im Vergleich zu den Männern betrug diese ca. 12% (Angaben nach Bundesamt für Statistik), BFS (2018)

sätzliche Kontrolle des Bildungsabschlusses zu erkennen. Die Gründe dafür können in unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen von Vollzeit- und Teilzeitangestellten (z. B. Aushilfsanstellungen), aber auch in umfangreicheren Sonder- und Zusatzzahlungen (z. B. Provisionen, 13. Gehalt etc.) liegen. Die berufsbedingten Motivationen, gemessen an den intrinsischen und extrinsischen Ausprägungen, verdeutlichen, dass die intrinsische Motivation von Personen mit und ohne Migrationshintergrund, einen negativen Effekt auf die Einkommenshöhe ($-.171^*$) in Modell 1 besitzt. Hingegen besitzt im Umkehrschluss die extrinsische Motivation, die beispielsweise anhand monetärer Vergütungen oder beruflicher Positionen charakterisiert werden kann, einen positiven Effekt sowohl in Modell 1 ($.210^{**}$) als auch in Modell 2 ($.172^*$). Zu erklären ist dieses Resultat anhand der Bezugsebenen, auf denen die intrinsischen und extrinsischen Motivationsformen agieren. Während die extrinsische Motivation vor allem durch äusserliche Anreize, wie z. B. die Erwerbsvergütung, die berufliche Positionierung oder das damit verbundene gesellschaftliche Ansehen, gekennzeichnet ist, charakterisiert sich die intrinsische Motivation durch Anreize, die aus der Person selbst resultieren. Personen, die intrinsisch motiviert sind, möchten berufliche Aufgaben erfüllen, die ihnen innere Zufriedenheit bieten und sehen monetäre Entlohnungen als weniger relevant an. Häufig sind diese Personengruppen in ehrenamtlichen Tätigkeiten zu finden. Dementsprechend wirkt sich eine intrinsische Motivation negativer auf die Einkommenshöhe aus als eine extrinsische Motivationsstruktur. Diesbezüglich kann angenommen werden, dass Personen, die einen Beruf aufgrund ihres Verdiensts auswählen, ein höheres Einkommen erzielen werden als Personen, die eine berufliche Position aufgrund innerer Einstellungen auswählen.

Das Bestimmtheitsmass, welches die Erklärungskraft eines Modells in einen Wertebereich zwischen 0 (=keine Erklärungskraft) und 1 (= vollständige Erklärungskraft) spezifiziert, erreicht in Modell 1 bei einer Fallzahl von $N = 1089$ Personen einen R^2 -Wert von 0.181, während in Modell 2 durch Hinzunahme des höchsten Bildungsabschlusses und bei gleichbleibender Fallzahl ein R^2 -Wert von 0.227 geringfügig verbessert werden konnte (Vgl. Backhaus et. al, 2005: 66-67). Folglich kann das dargestellte Modell 1 18,1 Prozent und Modell 2 22,7 Prozent der Einkommensstreuung, für Personen mit und ohne Migrationshintergrund, durch die aufgeführten Koeffizienten erklären (ebd.). Um die Effektstärken genau interpretieren zu können,

wird zusätzlich die Effektstärke nach Cohen mit der untenstehenden Formel berechnet (Cohen, 1992: 156):

$$f = \sqrt{\frac{R^2}{1 - R^2}}$$

Folglich sind die Effektstärken für die Modelle 1 und 2 zu berechnen:

- $f = \sqrt{((0.181) / (1 - 0.181))} = 0.47$
- $f = \sqrt{((0.227) / (1 - 0.227))} = 0.54$

Beide stellen nach der Einteilungsskala von Cohen einen starken Effekt dar (ebd.: 157-158).²

In der nachfolgenden Tabelle werden die Ergebnistabellen für Migranten und Inländer separat berechnet und sollen die Einflüsse einzelner unabhängiger Variablen auf die spezifischen ethnischen Gruppen stärker fokussieren.

Die zentralen Ergebnisse in den Modellen 3 und 4 für die Migranten zeigen, dass einzig die unabhängigen Variablen der italienischen Sprachregion, des Arbeitspensums „Vollzeit“ sowie der Gesundheit (einzig in Modell 4) und der gymnasialen Maturität einen nachweislich signifikanten Einfluss auf die Einkommenshöhe von Personen mit Migrationshintergrund besitzen.

² ab 0.02= schwachen Effekt, ab 0.15= mittlerer Effekt, ab 0.35= starker Effekt

Tabelle 10: Berechnung der Einflüsse auf die Einkommenshöhe für Personen mit und ohne Migrationshintergrund in separaten Modellen (berechnet mit multipler Regression)

	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	(nur Migrant/innen)		(nur Schweizer/innen)	
<i>Geschlecht (RK = weiblich)</i>				
Männlich	-.057 (-.338)	-.126 (-.739)	-.117 (-1.240)	-.058 (-.629)
<i>Region (RK = Deutsch-Schweiz)</i>				
Französische Schweiz	-.343 (-1.871)	-.147 (-.770)	-.230* (-2.042)	-.070 (-.630)
Italienische Schweiz	-.642** (-2.876)	-.558* (-2.467)	-.398* (-2.068)	-.144 (-.763)
Motivation: Intrinsisch	-.325 (-1.880)	-.242 (-1.379)	-.308** (-3.035)	-.157 (-1.549)
Motivation: Extrinsisch	.128 (.731)	-.003 (-.015)	.435*** (4.403)	.323** (3.306)
Arbeitspensum: Vollzeit	1.255*** (8.190)	.911*** (4.884)	1.160*** (12.358)	.853*** (8.536)
Gesundheit	.212 (1.875)	.244* (2.086)	.101 (1.527)	.118 (1.799)
Kind	.344 (1.351)	.191 (.703)	-.185 (-.949)	-.414* (-2.103)
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>				
Eidgen. Fähigkeitszeugnis		.104 (.402)		.167 (1.117)
Gymnasiale Maturität		-1.354*** (-4.916)		-.922*** (-5.493)
Berufsmaturität		.031 (.093)		.109 (.576)
Konstante	5.355*** (7.278)	5.719*** (7.045)	4.971*** (10.597)	4.927*** (10.102)
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0.158	0.261	0.210	0.272
N	319	319	770	770

Signifikanzniveaus: * $p = < 0.05$; ** $p = < 0.01$; *** $p = < 0.001$,

(AV= logarithmierter durchschnittlicher Stundenlohn, separate Modelle für Migranten und Inländer, berechnet mit Hilfe multipler Regression; Datenquelle: TREE (kalibrierte Gewichtung 8. Welle) – eigene Berechnungen).

Für die sprachregionalen Einkommensunterschiede kann angenommen werden, dass Migrantinnen und Migranten in der italienischen Sprachregion, aufgrund geringer Ballung von Grossunternehmen, einer höheren Bewerberkonzentration ausgesetzt sind und daher einen vergleichsweise schwierigeren Zugang zu Arbeitsplätzen haben, als es in Kantonen der deutsch- oder französischsprachigen Regionen der Fall wäre. Ebenfalls kann an dieser Stelle ein Effekt der Selektivität vermutet werden, da von den insgesamt $N = 112$ Personen, die aus der italienischen Sprachregion stammen, nur $N = 24$ Personen einen Migrationshintergrund (erste und zweite Generation zusammengefügt) besitzen. Daher könnten hier auch die Effekte einzelner Extremwerte einen starken Einfluss auf die Ergebnisse der Regression besitzen. Bei den Effekten der Vollzeitwerbstätigkeit ist in beiden Modellen (Modell 3= 1.255*** und Modell 4= .911***) der gleiche Effekt zu beobachten, wie in den Gesamtmodellen 1 und 2. Demnach können Migrantinnen und Migranten mit einer Vollerwerbstätigkeit einen höheren Erwerbslohn auf dem Schweizer Arbeitsmarkt erzielen. Da dieser Effekt auch bei Inländern (Modell 5= 1.160***, Modell 6= .853***) zu beobachten ist, können die Annahmen aus Hypothese 1a, dass Migranten ein geringeres Einkommen als Inländer erzielen, unter diesem Aspekt weitestgehend widerlegt werden. Folglich können In- und Ausländer die Höhe ihres Einkommens über das Einstellungsverhältnis regulieren. Ungleichheiten sind lediglich an der Verteilung von vollzeitlichen Arbeitspensen zu erkennen: Lediglich 35 Prozent der Migrantinnen und Migranten besitzen eine Vollzeitstelle, während jeder dritte Inländer ein Stundenpensum von mehr als 35 Stunden aufweist. Dies lässt wiederum Rückschlüsse auf ungleiche Anstellungsverhältnisse zu und lässt Ansätze einer versteckten Diskriminierung vermuten. Da die Gesundheit nur in Modell 4, mit der zusätzlichen Kontrolle des Bildungseinflusses einen signifikanten Wert (.244*) aufweist, kann auch hier eher ein Stichprobeneffekt vermutet werden. Wie in den Modellen 1 und 2 kann ebenfalls der Bildungseffekt in Hypothese 4a anhand des negativen Effektes (-1.354***) der gymnasialen Maturität nicht bestätigt werden. Dies gilt sowohl für Migranten als auch für Inländer in Modell 6 (-.922***). Da dieser negative Effekt bei Inländern jedoch minimal geringer ausfällt, ist auch an dieser Stelle zu vermuten, dass Inländer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt noch bessere berufliche Anstellungschancen besitzen als Migrantinnen und Migranten. Dies könnte, besonders in Hinblick auf Sprachfähigkeiten und kulturelle Passung, ein weiteres Indiz für ethnische Benachteiligung darstellen.

Der geschlechtlich vermutete Einkommensunterschied (Hypothese 3a) kann, durch die vorliegenden Daten, in allen vier Modellen weder für Migranten noch für Inländer bestätigt werden. Folglich lässt sich vermuten, dass die Geschlechter beider Gruppen auf lohnähnliche Berufssparten verteilt sind und daher keine Lohnunterschiede aufweisen. Dies wiederum könnte ein Hinweis für die gute und erfolgreiche Verteilungsfunktion des dualen beruflichen Ausbildungssystems in der Schweiz sein. Der fehlende Effekt des eigenen Kindes auf die Einkommenshöhe von Migranten und Migrantinnen in den Modellen 4 und 5 kann zum einen durch die geringe Fallzahl von $N = 319$ Personen zu begründen sein, aber auch durch kinderreiche Familienkonzepte, die mit Hilfe familiärer Unterstützungsleistungen erzielt werden (Diefenbach, 2008: 230ff.). Migrantinnen müssen demnach weniger auf teilzeitliche Arbeitspensen zurückgreifen als Inländerinnen (-4.14^*), sofern sie eigene Kinder bekommen (siehe Modell 6).

Ein weiterer Unterschied zwischen den Inländern und Migranten ist in der Ausprägung der Motivationsstruktur zu erkennen. Während in den Modellen 3 und 4 keine signifikanten Werte erreicht wurden, zeigt sich in den Modellen 5 und 6, dass sowohl die intrinsische als auch die extrinsische Motivation einen Einfluss auf die Einkommenshöhe bei Inländern besitzen.

Während die extrinsische Motivation in beiden Modellen (Modell 5: $.435^{***}$ und Modell 6: $.323^{**}$) einen positiven Einfluss auf die Höhe des durchschnittlichen Stundenlohnes besitzt, weist die intrinsische Motivation nur in Modell 5 einen signifikant negativen Effekt (-0.308^*) auf. Es kann dahingehend angenommen werden, dass die intrinsische Motivation bei geringerer motivationaler extrinsischer Unterstützung eine negative Wirkung entfalten kann, bei denen es den Betroffenen nicht gelingt die intrinsische Motivation vergleichbar rentabel auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Für Personen mit Migrationshintergrund erreichen beide Regressionsmodelle einen R^2 -Wert von 0.158 und 0.261 bei je $N = 319$ gültigen Fällen. Dies ergibt für die Modelle der Migranten jeweils Effektstärken von $f = 0.43$ (Modell 3) und $f = 0.59$ (Modell 4) und repräsentieren ebenfalls starke Erklärungseffekte. Ähnlich hohe Bestimmtheitsmasse erreichen die Modelle 5 und 6 für die Untersuchung der ethnischen Schweizer. Dabei besitzt das Modell 5 einen R^2 -Wert von 0.210 bei einem $N = 770$ Fällen und das Modell 6 einen R^2 -Wert von 0.272 bei gleicher



Personenanzahl. Beide Effektstärken erreichen mit einem $f = 0.52$ und $f = 0.61$ starke Effekte, wobei das Modell 6 die stärkste Effektstärke des objektiven beruflichen Erfolges aufweist. Zu erkennen ist ebenfalls, dass alle Effektstärken zunehmen, sobald die Bildung als Indikator in die Untersuchung mit hinzugezogen wird (Vgl. Modell 2, Modell 4 und Modell 6).

5.3 Analytische Ergebnisse zum subjektiven Berufserfolg

Für die Berechnung der Wahrscheinlichkeit, dass eine Person in ihrem Beruf zufrieden ist, wird nachfolgend die logistische Regression verwendet. In Tabelle 11 (Modell 7 und 8) werden die Regressionsergebnisse für Schweizer und Migranten zusammengefasst analysiert, während in den darauffolgenden Modellen 9 bis 12 (Tabelle 12) die Analysen für Migranten und Inländer wiederum separat vorgenommen worden sind.

Tabelle 11: Berechnung der Zufriedenheitswahrscheinlichkeiten für Personen mit und ohne Migrationshintergrund in einem Modell (berechnet mit logistischer Regression)

	Modell 7	Modell 8
<i>Migranten (RK = 1. Generation)</i>		
Schweizer	1.106	1.119
Migranten 2. Generation	.737*	.717*
<i>Geschlecht (RK = weiblich)</i>		
Männlich	1.108	1.084
<i>Region (RK = Deutsch-Schweiz)</i>		
Französische Schweiz	.937	.944
Italienische Schweiz	.978	1.010
Motivation: Intrinsisch	.1224	1.233
Motivation: Extrinsisch	1.301*	1.294*
Arbeitspensum: Vollzeit	1.164	1.222
Gesundheit	1.872***	1.875***
Kind	1.334	1.479
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>		
Eidgen. Fähigkeitszeugnis		.990
Gymnasiale Maturität		1.181
Berufsmaturität		.999
Konstante	.026***	.025***
Pseudo-R² (Nagelkerke)	0.079	0.078
N	1089	1089

Signifikanzniveaus: * $p = < 0.05$; ** $p = < 0.01$; *** $p = < 0.001$,

(AV= Zufriedenheit mit dem Lebensbereich «Beruf und Arbeit», für Personen mit und ohne Migrationshintergrund, berechnet mit Hilfe logistischer Regression; Datenquelle: TREE (kalibrierte Gewichtung 8. Welle) – eigene Berechnungen).

Für die Berechnung der Wahrscheinlichkeit, dass Personen in ihrem Beruf zufrieden sind, wurden mit Blick auf die ethnische Herkunft Personen der ersten Migrantengeneration als Referenzkategorie für die nachfolgende Analyse ausgewählt. Die Befunde für Personen mit und ohne Migrationshintergrund zeigen in den Modellen 7 (.737*) und 8 (.717*) auf, dass sich die Zufriedenheitswahrscheinlichkeit um 26,3 Prozent verringert, wenn die Personen der zweiten Migrantengeneration zugehörig sind und um weitere 2 Prozent abnimmt, wenn zusätzlich noch der höchste Bildungsabschluss kontrolliert wird. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Migranten der zweiten Generation weitaus unzufriedener in ihrem Beruf sind, als Inländer und Migranten der ersten Generation. Dies lässt sich vor allem an der Zwischenstellung erklären, die diese Migrantengruppen einnehmen. Im Vergleich zu ethnischen Inländern sind Migranten der zweiten Generation nach wie vor von Diskriminierung aufgrund ihrer kulturellen Zugehörigkeit betroffen. Entsprechend der Signalingtheorie besteht bei der Rekrutierung eine Informationsasymmetrie zu Lasten des Unternehmens, die in der unternehmerischen Praxis durch Indikatoren überwunden werden soll (Kapitel 3.2). Da schulische Leistungen per se nur eine sehr geringe Aussagekraft über berufliche Qualifikationen bieten, präferieren Arbeitgeber unter anderem auch askriptive Merkmale (Hall, 2012: 287 ff.). Dabei kann es den Arbeitgebern wichtig sein einen Bewerber auszuwählen, der eine kulturelle Passung aufweist (Imdorf, 2017: 360). Obwohl Migranten der zweiten Generation in der Schweiz geboren wurden und aufgewachsen sind, kann ihnen demnach bewusst oder unbewusst eine geringere kulturelle Passung seitens der Arbeitgeber zugeschrieben werden (Signaling). Da sie über eine identische Bildungsbio-graphie wie Inländer verfügen, könnten auch ihre Ansprüche an eine berufliche Anstellung nahezu identisch zu denen von einheimischen Personen ausfallen. So können Migranten der zweiten Generation eher unzufrieden in ihrem Beruf sein, wenn dieser ihren gesetzten Vorstellungen nicht entspricht (Confirmation-Disconfirmation-Paradigma). Anders sieht dies bei Migranten der ersten Generation aus: Da häufig die arbeitsbedingte Migration der Grund einer Abwanderung aus dem Herkunftsland ist, sind dementsprechend die Anforderungen an eine berufliche Position niedriger und die Zufriedenheit fällt höher aus. Dieses Resultat bestätigt folglich teilweise die Annahmen der Hypothese 1a und widerlegt sie auch zugleich, sofern der Fokus einzig auf Migranten zweiter Generation gerichtet wird. Im Hinblick auf die Annahmen

der Hypothese 2a bestätigt sich, dass die Anforderungen an eine berufliche Position massgeblich für die Zufriedenheit verantwortlich ist. Demnach kann die Annahme bestätigt werden, dass Migranten der ersten Generation eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, beruflich zufriedener zu sein, als Migranten der zweiten Generation. Weiterhin ist zu erkennen, dass das Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheitswahrscheinlichkeit einer Person besitzt. Dies spricht dafür, dass die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben nicht, wie nach dem Confirmation-Disconfirmation-Paradigma unterstellt werden kann, zu reduzierten Erwartungen geführt hat. Allerdings können auch die ungleichen Verteilungen des Geschlechts, da die Stichprobe mehr weibliche als männliche Personen enthält, einen Einfluss auf die Resultate haben. Demnach lassen sich die Annahmen der Hypothese 3a nicht bestätigen. Auch dieser Effekt spiegelt die Effekte einer andauernden geschlechtlichen Gleichstellung wider und lässt die Annahme zu, dass auf dem Sektor der Sekundarstufe II eine stärkere geschlechtliche Gleichheit erzeugt werden kann, als in höheren Berufslagen.

Die Bildungsabschlüsse in Modell 8 üben keinen Einfluss auf die Zufriedenheit aus. Hier bestätigt sich die motivationstheoretisch unterstützte Annahme der Unabhängigkeit des objektiven Bildungsabschlusses von der subjektiven Zufriedenheit. Obwohl die Resultate aller Abschlussformen eng beieinanderliegen, zeigt sich, dass einzig die gymnasiale Maturität ein positives Vorzeichen besitzt. Aufgrund dieser Ergebnisse kann die Annahme der Hypothese 4a bestätigt werden, dass also die Höhe des Bildungsabschlusses keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit besitzt, zufrieden in seinem Beruf zu sein. Potenziell würden Vergleiche zwischen verschiedenen Bildungshierarchien eindeutige Ergebnisse hervorbringen.

Bei Betrachtung der weiteren unabhängigen Variablen ist zu erkennen, dass die intrinsische Motivationsebene, die vollzeitliche Beschäftigung und das Vorhandensein von mindestens einem Kind positive Effekte auf die Wahrscheinlichkeit der Zufriedenheit ausüben, jedoch keine signifikante Erklärungskraft besitzen. Hingegen hat die extrinsische Motivationsebene in den Modellen 7 (1.301*) und 8 (1.294*) positive Effekte auf die Zufriedenheit. Demnach steigt die Zufriedenheitswahrscheinlichkeit von Personen mit und ohne Migrationshintergrund um 30,1 Prozent, sofern sie ihren Beruf aufgrund extrinsischer Motivationsbezüge auswählen. Diese könnten sich, wie bereits im Abschnitt 5.2 erwähnt, z. B. an der Einkommenshöhe oder

der jeweiligen beruflichen Position ausrichten, die eine bestimmte Stelle besitzt. Unter Einbezug des Bildungsabschlusses in Modell 8 verringert sich die relative Wahrscheinlichkeit auf 29,4 Prozent. Anhand dieses Ergebnisses ist anzunehmen, dass Personen dann zufrieden in ihrem Beruf sind, wenn dieser ihren Lebensunterhalt absichert. Demnach müssen, entsprechend der Annahmen von Maslow, erst elementar vorgelagerte Ebenen (physiologische und sicherheitsbedingende Bedürfnisse) erfüllt sein, damit eine Person diese Ebene für ihre Zufriedenheit in Betracht zieht. Interessant erscheint die hohe Erklärungskraft der Gesundheit: Demnach nimmt die relative Wahrscheinlichkeit für eine berufliche Zufriedenheit um 87,2 Prozent zu, wenn sich eine Person gesund fühlt (Modell 7: 1.872***) und steigt um weitere drei Prozentpunkte an, wenn der Einfluss der Bildung zusätzlich betrachtet wird (Modell 8: 1.875***). Dass die Gesundheit einer Person den grössten Einfluss auf die Zufriedenheit im Beruf besitzt, könnte darauf zurückgehen, dass Gesundheit als Grundvoraussetzung für die Ausübung eines Berufes charakterisiert werden kann oder die Ausübung des Berufs unter gesundheitlicher Einschränkung eine höhere Belastung zu Lasten der Zufriedenheit begründen könnte. Auch muss angemerkt werden, dass die Gesundheit durch die Arbeitszufriedenheit beeinflusst werden kann, so korreliert Arbeitszufriedenheit in verschiedenen Studien u.a. mit psychischen Erkrankungen, Stress und Fehlzeiten (z. B. Wenderlein, 2002: 94; Cooper, Rout, Faragher, 1989: 368 ff.). Ferner ist bekannt, dass Unzufriedenheit mit der Arbeit mit stressverstärkenden Bewältigungsformen der Arbeitsbelastung korreliert (Thielmann, Pfister, Böckelmann, 2014: 74).

Das Bestimmtheitsmass besitzt in Modell 7 bei einer Fallzahl von $N = 1089$ Personen einen R^2 -Wert von 0.079 und Modell 8 durch Hinzunahme des höchsten Bildungsabschlusses und bei gleichbleibender Fallzahl ein R^2 -Wert von 0.078. Folglich erlangen beide Modelle eine Effektstärke von $f = 0.29$ und stellen nach der Einteilungsskala nach Backhaus et. al einen mittleren Effekt dar.³ (Backhaus et. al 2005: 456).

³ ab 0.10= schwachen Effekt, ab 0.25= mittlerer Effekt, ab 0.40= starker Effekt

In der nachfolgenden Tabelle werden die Ergebnistabellen für Migranten und Inländer separat berechnet und sollen die Einflüsse einzelner unabhängiger Variablen auf die spezifischen ethnischen Gruppen stärker fokussieren.

Tabelle 12: Berechnung der Zufriedenheitswahrscheinlichkeiten für Personen mit und ohne Migrationshintergrund in separaten Modellen (berechnet mit logistischer Regression)

	Modell 9 (nur Migrant/innen)	Modell 10	Modell 11 (nur Schweizer/innen)	Modell 12
<i>Geschlecht (RK = weiblich)</i>				
Männlich	1.079	1.135	1.113	1.057
<i>Region (RK = Deutsch-Schweiz)</i>				
Französische Schweiz	1.110	1.191	.882	.874
Italienische Schweiz	1.507	1.593	.663	.677
Motivation: Intrinsisch	1.486	1.494	1.128	1.139
Motivation: Extrinsisch	1.282	1.380	1.318	1.261
Arbeitspensum: Vollzeit	1.147	1.332	1.167	1.161
Gesundheit	1.804***	1.804***	1.903***	1.903***
Kind	1.968*	2.381*	1.028	1.093
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>				
Eidgen. Fähigkeitszeugnis		.958		1.025
Gymnasiale Maturität		1.519		1.085
Berufsmaturität		1.183		.935
Konstante	.013***	.008***	.036***	.041***
Pseudo-R² (Nagelkerke)	0.104	0.120	.070	.069
N	319	319	770	770

Signifikanzniveaus: * $p = < 0.05$; ** $p = < 0.01$; *** $p = < 0.001$,

(AV= Zufriedenheit mit dem Lebensbereich «Beruf und Arbeit», für Personen mit und ohne Migrationshintergrund, berechnet mit Hilfe logistischer Regression; Datenquelle: TREE (kalibrierte Gewichtung 8. Welle) – eigene Berechnungen).

Im Kontext des Geschlechts zeigt sich in den Modellen 9 und 10 für die Migranten, sowie in den Modellen 11 und 12 für die Inländer, dass das Geschlecht keine signifikanten Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit hat, zufrieden in seinem Beruf zu sein. Ebenfalls verdeutlichen die Resultate, dass die Werte sehr nah beieinanderliegen. Somit kann vermutet werden, dass auch bei subjektivem Berufserfolg geschlechtliche Unterschiede kompensiert werden können. Die Bildungsabschlüsse besitzen sowohl für die Migranten in Modell 10 als auch für Inländer in Modell 12 keine signifikanten Einflüsse auf die Zufriedenheitswahrscheinlichkeit. Es zeigen sich nur Unterschiede in den jeweiligen Ausprägungsformen. Während gymnasiale und berufliche Maturitäten für Migranten positive Einflüsse aufzeigen, besitzt das eidgenössische Fähigkeitszeugnis einen hemmenden Effekt. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass nur 5 Prozent der Personen, die über eine gymnasiale Maturität verfügen, und 19 Prozent, die eine berufliche Maturität besitzen, einen Migrationshintergrund haben. Daher könnte auch die Stichprobensammensetzung einen verzerrenden Effekt als Anlass für dieses Resultat ergeben. Bei den Inländern zeigt sich, dass einzig die berufliche Maturität einen negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeitsbestimmung besitzt. Da jedoch die berufliche Maturität die Abschlussform mit den geringsten Häufigkeiten ist, muss auch dieses Ergebnis unter Anbetracht einer möglichen Verzerrung interpretiert werden. Zusammenfassend zeigt sich in beiden Modellen, dass die Höhe des Bildungsabschlusses keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit besitzt, zufrieden in seinem Beruf zu sein. Dies kann folglich die Annahmen von Hypothese 4b bestätigen.

Ogleich die Werte der französischsprachigen und italienischsprachigen Arbeitsregionen weder bei den Inländern noch bei Migranten signifikante Einflüsse auf die relative Wahrscheinlichkeit besitzen, zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit zufrieden in seinem beruflichen Lebensfeld zu sein, bei Personen mit Migrationshintergrund steigt, sofern sie in französisch- oder italienischsprachigen Kantonen beschäftigt sind. Bei ethnischen Schweizern ist dieser Effekt genau gegensätzlich: Die Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Zufriedenheit nimmt in der französischen und italienischen Sprachregion ab. Auch hier könnten die industrielle Ballung von Unternehmen in der Deutschschweiz und die ungleichen absoluten Verteilungen von Migrantinnen und Migranten auf die drei Sprachregionen Erklärungspotenzial bieten. Besonders im Kontext von Hypothese 2a kann vermutet werden, dass Migranten in französisch- und italienischsprachigen Regionen der Schweiz einen schwierigen Zugang zu beruflichen Positionen

haben als in der Deutschschweiz, aufgrund eines kleineren Arbeitsmarktes und einer grösseren Konzentration an potentiellen Bewerbern. Daher sind sie im Zuge des Confirmation-Disconfirmation-Paradigmas eher zufrieden, sofern sie eine berufliche Anstellung besitzen.

Ähnlich wie in den Modellen 7 und 8 übt auch in den Modellen 9 und 10, sowie 11 und 12, die Gesundheit den stärksten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeitserklärung einer beruflichen Zufriedenheit aus. Bei Migranten zeigt sich, dass absolute Wahrscheinlichkeit zufrieden zu sein um 80,4 Prozent zunimmt, sofern sich eine Person als gesund einschätzt (Modell 9 und 10: 1.804***). Noch höher ist dieser Effekt bei Inländern. Dort nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Zufriedenheit um 90,3 Prozent zu, wenn die Person sich selbst als gesund einschätzt (Modell 11 und 12: 1.903***). An dieser Stelle lässt sich zunächst im Sinne von Maslow zugrunde legen, dass Personen dann mit einer Lebenssituation zufrieden sein können, sofern essentielle Lebensbereiche, wie die Gesundheit, abgesichert sind. Die unterschiedlichen Ausmaße könnten zugleich auf unterschiedliche gesundheitliche Erwartungen verweisen. Aufgrund des komplexen Zusammenspiels von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit ist hier auf weiteren Forschungsbedarf zu verweisen.

Das Bestimmtheitsmass besitzt in Modell 9 bei einer Fallzahl von $N = 319$ Personen einen R^2 -Wert von 0.104, während das Modell 10 durch Hinzunahme des höchsten Bildungsabschlusses das Gütemass auf 0.120 geringfügig verbessert werden konnte (Vgl. Backhaus et. al, 2005: 456). Die Effektstärken besitzen in beiden Modell ($f = 0.34$ und $f = 0.37$) einen mittleren Effekt, mit einer erhöhten Tendenz zu einem starken Effekt. Die Effektstärken sind in den Modellen 11 und 12 identisch mit $f = 0.27$ und weisen ebenfalls eine mittlere Stärke des Bestimmtheitsmass aus.

5.4 Zusammenfassung und Positionierung zur Forschungsfrage

Die Ergebnisse der aufgeführten zwölf Modelle lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Hypothese H1a (*Personen mit Migrationshintergrund haben ein geringeres Erwerbseinkommen als Inländer*) kann gemessen am durchschnittlichen logarithmierten Stundenlohn bestätigt werden. Personen mit Migrationshintergrund weisen gegenüber der Referenzkategorie,

Personen ohne Migrationshintergrund, einen signifikant niedrigeren Stundenlohn auf. Der objektive Berufserfolg, basierend auf dem durchschnittlichen Stundenlohn (logarithmiert), wird in allen sechs Modellen am stärksten durch die Vollzeitbeschäftigung erklärt. Demnach kann vermutet werden, dass eine vollzeitliche Beschäftigung sich in einem regelmässigen Einkommen und einer daraus resultierenden finanziellen Absicherung begründet und Personen in ihrer objektiven Einschätzung positiv beeinflusst. Ebenfalls lassen sich in diesem Feld weitere Formen der Benachteiligung aufzeigen: So sind mehr Migranten Teilzeiterwerbstätig und weisen zusätzlich eine geringere Zugänglichkeit zu Berufen in der italienischsprachigen Kantone auf. Die Auswertungen der Hypothese H1b (*Personen mit Migrationshintergrund besitzen eine höhere Wahrscheinlichkeit zufriedener mit ihrer Arbeit zu sein als Inländer*) konnten nicht für die zweite Generation von Migranten bestätigt werden. Hier könnte eine Erwartungsdifferenz im Sinne des Confirmation-Disconfirmation-Paradigmas zwischen den Generationen potenziell ursächlich sein, sodass Migranten der zweiten Generation ihre Erwartung eher an den Inländern orientieren könnten und hier wahrgenommene Benachteiligungen zu mehr Unzufriedenheit im Beruf führen.

Die Ergebnisse zu der Hypothese 2a (*das Erwerbseinkommen nähert sich bei Personen der 2. Migrationsgeneration an die Einkommenshöhe von Inländern an*) sprechen in ihren Ergebnissen für die Hypothese, sind jedoch alle nicht signifikant. Verbleibende Einkommensunterschiede könnten zugleich zur Herausbildung der Unzufriedenheit der zweiten Generation führen (H1b). Im Gegensatz dazu konnte die Annahme der Hypothese H2b (*die Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Zufriedenheit ist bei Personen der 1. Migrationsgeneration höher, als bei Personen der 2. Migrationsgeneration*) bestätigt werden. Auch hier wird entsprechend der Unterschiede zwischen den Generationen deutlich, dass unterschiedliche Erwartungen (Confirmation-Disconfirmation-Paradigma) und unterschiedliche Bedürfnisse (Maslow) Geltung beanspruchen könnten. Es ist anzumerken, dass der subjektive Berufserfolg, gemessen an der Wahrscheinlichkeit zufrieden in dem Lebensbereich «Beruf und Arbeit» zu sein, am stärksten durch die Gesundheit erklärt wird, obwohl die Befragten in einem Alter von 25 bis 26 Jahren sind. Dies könnte potenziell auf die enge Verbindung zwischen Arbeitszufriedenheit und Gesundheit zurückgeführt werden, die auch aus weiteren Feldern der Arbeitsforschung bekannt sind.

Die Annahme der Hypothesen H3a (*Frauen erzielen ein geringeres Erwerbseinkommen als Männer*) und H3b (*Frauen besitzen eine höhere Wahrscheinlichkeit beruflich zufrieden zu sein, als Männer*) konnten anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht belegt werden. Es konnten keine geschlechtlichen Effekte in allen Regressionsmodellen aufgezeigt werden, was zu der Annahme führen könnte, dass Berufsbildung eine gerechte Verteilung hervorbringen könnte. Insbesondere die Ergebnisse zum Einkommen erscheinen vor dem Hintergrund des Phänomens des Gender-Pay-Gaps überraschend und könnten für eine stärkere Ausrichtung der Frauen an ökonomischen Motiven und an der Gleichstellung sprechen, stehen aber zugleich in Kontrast zu genderspezifischen Ergebnissen. An dieser Stelle kann auch das relativ junge Alter der Befragten (25-26 Jahre) einen Einfluss ausüben, z. B. durch eine später gelagerte Familiengründung.

Ebenfalls konnte Hypothese H4a (*je höher der Bildungsabschluss einer Person ist, desto höher ist ihr Erwerbseinkommen*) nicht bestätigt werden. Die Untersuchungen belegten, dass schulische Bildung keine berufliche Bildung ersetzen kann, was wiederum bestätigte, dass eine gymnasiale Maturität schlechter auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden kann als eine abgeschlossene Berufsausbildung, sofern kein weiterführender tertiärer Bildungsweg gewählt wird. Diese Ergebnisse erscheinen vor dem Hintergrund der beruflichen Spezialisierung und Differenzierung von Wissensfeldern konsistent zur unternehmerischen Deckung des Humankapitalbedarfs. Die Annahmen der Hypothese H4b (*die Wahrscheinlichkeit einer Person, beruflich zufrieden zu sein, ist unabhängig von dem Grad ihres erworbenen Bildungsabschlusses*) konnten hingegen bestätigt werden. Im Kontext der Motivationstheorie lassen sich die Ergebnisse dahingehend interpretieren, dass zwischen objektiven und subjektiven Faktoren nicht per se eine Verbindung bestehen muss.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage kann ausgeführt werden, dass es Migranten zwar teilweise möglich ist den gleichen beruflichen Erfolg zu erzielen wie Inländer, dies jedoch nicht für den Grossteil dieser Gruppe gilt. Auch die Randbedingungen verweisen weitreichend auf Benachteiligungen hin und bieten Platz für versteckte Diskriminierungen. Anhand der in Kapitel 5.2 aufgeführten Ergebnisse ist zu erkennen, dass Personen, die auf dem Schweizer Ar-

beitsmarkt tätig sind und einen Migrationshintergrund besitzen, ein niedrigeres Erwerbseinkommen erzielen als Inländer. Zwar ist eine geringe Senkung dieses negativen Effekts bei Migranten der zweiten Generation zu erkennen, aber dieses Ergebnis konnte keine Signifikanz erreichen. Da in dieser Untersuchung bewusst eine homogene Bildungsgruppe untersucht worden ist, kann belegbar ein negativer Effekt eines vorhandenen Migrationshintergrundes zugrunde gelegt werden. Deshalb können die Annahmen aus den Hypothesen 1 und 2, im Kontext der zu untersuchenden Randbedingungen dieser Arbeit, bestätigt werden. Es kann angenommen werden, dass es sich bei den ungleichen beruflichen Erfolgen um soziale Ungleichheitseffekte innerhalb der Unternehmen und ihrer Zugänglichkeit handelt und diese im Sinne einer homosozialen Machtproduktion Migranten für niedriger entlohnte Tätigkeiten bewusst rekrutieren oder Entgelte sozial asymmetrisch verteilen (Signalingtheorie). Bezugnehmend auf die Hypothese 3, welche den geschlechtlichen Aspekt auf die Einkommenshöhe untersuchte, konnte in keinem der drei Modelle ein signifikanter Effekt nachgewiesen werden. Somit können die Ergebnisse nicht belegen, dass Männer ein höheres Einkommen erzielen als Frauen. Was diese Studie aber nachweisen konnte ist, dass in den Modellen 1 und 2, (jeweils für Personen mit und ohne Migrationshintergrund), als auch in den zwei Modellen die ausschliesslichen die Effekte für Inländer kontrollierten (Modell 5 und 6), Personen mit eigenen Kindern ein signifikant niedrigeres Einkommen erzielen als Personen ohne Kinder. Wie bereits in Abschnitt 5.2. beschrieben, waren die meisten Personen, welche die Frage nach einem eigenen Kind mit ja beantworteten, Frauen. In diesem Kontext kann vermutet werden, dass im Zuge traditioneller Rollenbilder und sozialer Benachteiligung in der Schweiz weiterhin Frauen für die frühkindliche Betreuung und die häusliche Arbeit zuständig sind und daher nur einem geringeren Arbeitspensum und einer geringeren Entlohnung im Vergleich mit Männern nachkommen. Dies entspricht auch der Perspektive einer geschlechtlich asymmetrischen sozialen Mobilität. Diese Entwicklung könnte auch durch eine Zunahme Alleinerziehender mit traditionellen genderstereotypischen Überfrequentierung von Frauen begründet sein. Für die Untersuchung der Sprachregion des Arbeitgebers wurde eine Einteilung zwischen der deutsch-, der französisch- und italienischsprachigen Schweiz vorgenommen. Die Resultate zeigen, dass ein

Arbeitsplatz in der italienischsprachigen Schweiz in Modell 1 und 3 einen signifikanten negativen Effekt auf die Einkommenshöhe besitzt. Dies kann auf wirtschaftsstrukturelle Effekte der Regionen zurückgeführt werden.

Anhand der Bestimmtheitsmasse für die beiden Gesamtmodelle (Modell 2 und Modell 8) mit einem Wert von $f = 0.54$ und einem R^2 -Wert von 0.227 ist anhand der Untersuchung des objektiven beruflichen Erfolges (*Durchschnittlicher Stundenlohn, logarithmiert*) zu erkennen, dass das Gesamtmodell aus wissenschaftlicher Perspektive eine relativ starke Erklärungskraft besitzt. Im Gegensatz dazu besitzt das Modell zur Untersuchung des objektiven Berufserfolgs (*Zufriedenheit im Beruf*) mit einem $f = 0.29$ nur eine mittelstarke Erklärungskraft. Grund dafür kann ein Mangel an weiteren forschungsrelevanten Variablen sein, wie u. a. die Erhebung der jeweiligen beruflichen Stellung, die berufliche Identität einer Person sowie ihre Fluktuations- und Weiterbildungstendenzen. Viele dieser Variablen wiesen im Datensatz der achten TREE-Welle erhebliche Missings auf und konnten die Dimensionalität des subjektiven Berufserfolgs nicht erweitert untersuchen. Deshalb schmälerte dieses methodisch begründete Problem des Datensatzes die Gesamterklärungskraft aller Untersuchungsmodelle.

Weitere vorausgegangene Berechnungen, unter dem Forschungsaspekt des objektiven beruflichen Erfolges einer Person, wurden mit Hilfe des gleichen Datensatzes (TREE, Welle 8) und der binären abhängigen Variablen «Berufliche Anstellung ja/ nein» durchgeführt. Diese Untersuchung wurde mit Hilfe der logistischen Regression und unter Verwendung der identischen unabhängigen Variablen durchgeführt. Die Resultate dieses Modells zeigten auf, dass einzig der Migrationsstatus einen signifikanten negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Einstellung besitzt. Hingegen wirkt sich das Vorhandensein von mindestens einem Kind signifikant positiv auf die Wahrscheinlichkeit aus (siehe Anhang, S. 111). Somit können sowohl für die Untersuchungen der Einkommenshöhe und der Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Anstellung negative Effekte für Migranten und Migrantinnen nachgewiesen werden. Bei genauer Betrachtung der Ergebnisse ist zu erkennen, dass die binäre abhängige Variable dieses Regressionsmodells eine starke Schiefverteilung besitzt. Demnach können 77 Prozent der untersuchten Personen eine berufliche Anstellung vorweisen und lediglich 23 Prozent der Kate-



gorie „nicht berufstätig“ zugeordnet werden. Zusätzlich weist dieses Modell einen noch geringen R^2 – Wert von 0.05 auf und besitzt eine niedrige Erklärungskraft. Folglich wurde es aus dem Ergebnisteil dieser Forschungsarbeit entfernt.

Zusammenfassend verbleibt festzuhalten, dass die quantitativen Ergebnisse von Stamms vorangegangener Studie mit den Ergebnissen dieser Forschungsarbeit nicht bestätigt werden konnten. Demnach erhalten junge Menschen mit einem Migrationshintergrund und einer absolvierten beruflichen Ausbildung keine höheren Löhne als bildungshomogene Inländer. Gegenteillich konnte sogar nachgewiesen werden, dass Migranten der ersten Generation geringere Löhne erzielen als Inländer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und dass auch für Migranten der zweiten Generation dieser negative Effekt weiterhin besteht, obgleich in geringfügigerer Ausprägung. Die verfolgte Untersuchung ordnet sich damit ein in diejenigen Ergebnisse, die auf eine soziale Ungleichheit von Migranten verschiedener Generationen in einem maßgeblichen Feld von unzureichender sozialer Mobilität rekurren. Jedoch ermöglichen die Ergebnisse keine sicherere Zuordnung, inwiefern es sich dabei um Ungleichheitsfaktoren der Unternehmen oder um selbststigmatisierende Effekte, die sich anhand von erfahrenen Ungleichheitserfahrungen entwickelt haben könnten. Für eine sicherere Zuordnung könnte eine Integration subjektiver Faktoren des beruflichen Erfolgs ein etwas differenzierteres Bild ermöglichen, welches jedoch durch explizit diesem Feld gewidmete Forschungsarbeiten fundiert werden sollte.

6 Resümee und Ausblick

Das Interesse an dieser Forschungsarbeit begründet sich aus dem Forschungsergebnis der MIRAGE Studie von Stamm und ihrem Forschungsteam aus dem Jahr 2012. Demnach sollten Migranten in der Schweiz einen höheren Lohn erzielen als Inländer und viel motivierter im Bereich der freiwilligen Fort- und Weiterbildung auftreten (Stamm, 2012: 30 ff.). Diese Ergebnisse zeigten einen Kontrast zum bisherigen Kenntnisstand über eine soziale Ungleichheit auf, der jedoch bisweilen auf relativ undifferenzierten Datenlagen über die Situation von Migranten in der Schweiz gründete. Für die vollzogene Untersuchung wurde den TREE-Daten ein mögliches Erkenntnispotenzial zugeschrieben, woraufhin die achte Panelwelle dieses Datensatzes für die spezifische Untersuchung des objektiven und subjektiven beruflichen Erfolges herangezogen wurde.

Zur Erschliessung des Interessenfeldes wurden zu Beginn die Aspekte des beruflichen Erfolges in objektiven und subjektiven Berufserfolg aufgeteilt und analysiert. Die Ergebnisse der Arbeit zeigten, dass Personen mit einem Migrationshintergrund einen geringeren durchschnittlichen Stundenlohn erzielen als Inländer und dass dieser Effekt für Personen der ersten Migrationsgeneration am höchsten ausfällt. Obwohl Lohnunterschiede zwischen Migranten der zweiten Generation und Inländern geringfügig kompensiert werden können, werden Inländer bei gleichem Bildungsniveau durchschnittlich höher entlohnt als Migranten. Eine Homogenisierung des Bildungsniveaus deutet darauf hin, dass es sich um eine Benachteiligung von Migranten handelt, die auf diskriminierende Praktiken der Wirtschaft zurückgehen könnte (Signalingtheorie). Für diese Annahme spricht auch die erhöhte Unzufriedenheit der zweiten Migrationsgeneration mit ihrer Arbeit, die sich dadurch begründen lässt, dass sich zum einen ihre Bildungsinvestitionen nicht vergleichbar rentieren wie jene von Inländern und dass weiterhin ihre Bemühungen der Bildungsanpassung auch ihre Erwartungen anstiegen liessen, welches wiederum zu einer grösseren Enttäuschung führte (negative Diskonformation). Es verbleibt einschränkend auf die Probleme der vorliegenden Untersuchung hinzuweisen, da sehr viele Missings bei relevanten Daten deutlich wurden und Variablen mit themenspezifischem Interesse in TREE nicht erhoben wurden.



Die bisherige Kontroverse von Forschungsergebnissen, die insbesondere durch die vorteilige Positionierung der Migranten in den MIRAGE Daten aufgeworfen wurde, verweist darauf, dass der Forschungsbereich nicht nur zugunsten einer Verbesserung der Chancengleichheit bedeutsam bleibt, sondern bislang auch inhaltlich keineswegs als abgeschlossen betrachtet werden kann. Auch muss für die Ergebnisse der MIRAGE Studie ein methodisch selektives Vorgehen kritisiert werden, da sich die Ergebnisse anhand der Masse von Migranten nicht fundieren liessen.

Für einen differenzierten Aufschluss erscheint es erstrebenswert die PISA Untersuchung auch auf das Segment der beruflichen Bildung auszuweiten, wobei dies durch die hohe Heterogenität der beruflichen Bildung der OECD-Staaten nicht zu erwarten ist, zumal es sich bei der dualen Ausbildung weitreichend um ein Phänomen des deutschsprachigen Raums handelt. Ein großes Interesse kann dem Forschungsbedarf im Bereich umfangreicher Panelerhebungen mit mindestens 10 Jahren Laufzeit, der Untersuchung von verschiedenen Ethnien und Erhebungen mit mehr Indikatoren des objektiven und subjektiven Erfolgs zugeordnet werden.

Anzahl Wörter: 23.016

Anzahl Zeichen (mit Leerzeichen): 187.566



Literaturverzeichnis

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel & Volmer, Judith (2011): The Construct of Career Success: Measurement Issues and an Empirical Example. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung: Ausgabe 43 (Nr. 3), S.195-206.

Achouri, Cyrus (2015): Human Resources Management. Eine praxisbasierte Einführung, Wiesbaden: Gabler.

Althoff, Martina; Apel, Magdalena; Bereswill, Mechthild; Gruhlich, Julia & Riegraf, Birgit (2017): Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen, Wiesbaden: VS.

Aumüller, Jutta (2015). Assimilation: Kontroversen um ein migrationspolitisches Konzept, Bielefeld: Transcript.

Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff & Weiber, Rolf (2005), Multivariate Datenanalyse. Eine anwendungsorientierte Einführung. 11. Auflage. Berlin: Springer Verlag.

BBG (2002): Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz), Artikel 17.

Beal, Sarah J., & Crockett, Lisa J. (2010): Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment, Developmental psychology, 46(1), S. 258-265.

Becker, Birgit (2010): Bildungsaspirationen von Migranten. Determinanten und Umsetzung in Bildungsergebnisse, Universität Mannheim, Working Papers Nr. 137.

Becker, Gary Stanley (1998): A Treatise on the Family. 4. Auflage. Harvard University Press: Cambridge.

Becker, Rolf (2012). Bildungsungleichheit im Lichte aktueller Theorieanwendung in der soziologischen Bildungsforschung, in Bergmann, Max Manfred, Hupka-Brunner, Sandra,



Meyer; Thomas, Samuel, Robin (Hrsg): Bildung–Arbeit–Erwachsenwerden, Wiesbaden: VS, 43-75.

Becker, Rolf (2013): Editorial. Bildungsungleichheit und Gerechtigkeit in der Schweiz, Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 35(3), S. 405-413.

Becker, Rolf; Beck, Michael & Jäpel, Franziska (2013): Geschlechterunterschiede im Bildungserfolg. Eine empirische Analyse für Schulkinder im Deutschschweizer Schulsystem unter besonderer Berücksichtigung ihres Migrationshintergrundes, in: Hajar, Andreas, Hupka-Brunner, Sandra (Hrsg.): Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungserfolg, Weinheim: Juventa, S. 77-101.

Beicht, Ursula & Walden, Günther (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige, BIBB REPORT, 8(4), S. 1-16.

Berry, James W.; Georgas, James & Shaw, Alex et al. (1996): Acculturation of Greek family values. Journal of Cross-Cultural Psychology, 27(3), S. 329-338.

Boos-Nünning, Ursula (2010): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Henthies, Gudrun; Hinnenkamp, Volker & Zwengel, Almut (Hrsg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 257-288.

Brzinsky-Fay, Christian, Ebner, Christian, Seibert, Holger (2016). Veränderte Kontinuität. Berufseinstiegsverläufe von Ausbildungsabsolventen in Westdeutschland seit den 1980er Jahren, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 68(2), 229-258.

Budde, Jürgen (2013): Intersektionalität als Herausforderung für eine erziehungswissenschaftliche soziale Ungleichheitsforschung, in: Siebholz, Susanne, Schneider, Edina,

Cohen, Jacob (1992): A power primer. In: Psychological Bulletin: Ausgabe 112 (Nr. 1). Washington D.C.: American Psychological Association, S. 155–159.



Cooper, Cary L., Rout, Usha, Faragher, Brian (1989): Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners, *British Medical Journal*, 298(6670), S. 366-370.

Diefenbach, Heike (2008): Bildungschancen und Bildungs(miss)erfolg von ausländischen Schülern oder Schülern aus Migrantenfamilien im System schulischer Bildung. In: Becker, Rolf (Hg.): *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS, S. 221-248.

Diekmann, Andreas (2007): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Ditton, Hartmut; Krüskens, Jan, & Schauenberg, Magdalena (2005). Bildungsungleichheit - der Beitrag von Familie und Schule, *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 8(2), S. 285-304.

Eck, Claus D.; Jöri, Hans & Vogt, Marlène (2016): *Assessment-Center. Entwicklung und Anwendung*, 3. Auflage, Berlin et al.: Springer.

Esser, Hartmut (2016): Bildungssysteme und ethnische Bildungsungleichheiten. In: Diehl, Claudia, Hunkler, Christian, Kristen, Cornelia (Hrsg.): *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf*, Wiesbaden: VS, S. 331-396.

Esser, Hartmut (2018): Akkulturation, in: Kopp, Johannes, Steinbach, Anja (Hrsg.): *Grundbegriffe der Soziologie*, 12. Auflage, Wiesbaden: VS, S. 3-6.

Gaupp, Nora; Geier, Boris & Hupka-Brunner, Sandra (2012); Chancen bildungsbenachteiligter junger Erwachsener in der Schweiz und in Deutschland: Die (Nicht-) Bewältigung der zweiten Schwelle. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 32, S. 299-318.

Glick, Jennifer & White, Michal (2004): Post-secondary school participation of immigrant and native youth: the role of familial resources and educational expectations, *Social Science Research*, 33(2), S. 272-299.

Gottburgsen, Anja, Gross, Christiane (2012): Welchen Beitrag leistet „Intersektionalität“ zur Klärung von Kompetenzunterschieden bei Jugendlichen?, in Becker, Rolf, Solga, Heike (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung, Wiesbaden: VS, S. 86-110.

Granato, Mona (2014): Bildungsübergänge und Bildungserfolg in der beruflichen Ausbildung: Für junge Frauen mit Migrationshintergrund schwieriger als für junge Männer?, in: Capelle, Jürgen van (Hrsg.): Zukunftschancen, Wiesbaden: VS, S. 91-114.

Hall, Anja (2012): Lohnen sich schulische und berufliche Ausbildung gleichermaßen? Bildungserträge von Frauen und Männer im Vergleich. In: Becker, Rolf & Solga, Heike (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 281-301.

Haug, Sonja (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration. Arbeitspapiere -

Heath, Anthony & Brinbaum, Yaël (2007): Guest editorial: Explaining ethnic inequalities in educational attainment, Ethnicities 7(3), S. 291-304.

Heckhausen, Heinz (2018): Entwicklungslinien der Motivationsforschung, in: Heckhausen, Heinz, Heckhausen, Jutta (Hrsg.): Motivation und Handeln, 5. Auflage, Berlin et al.: Springer, 13-48.

Hunkler, Christian (2013): Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System. Mannheim: Springer VS Verlag.

Imdorf, Christian (2012): Wenn Ausbildungsbetriebe Geschlecht auswählen. Geschlechtsspezifische Lehrlingsselektion am Beispiel des Autogewerbes, in: Max, Manfred, Sandra, Bergman, Hupka-Brunner, Thomas, Meyer, Robin Samuel (Hrsg.): Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden, Wiesbaden: VS, S. 243-263.

Imdorf, Christian (2014): Die Bedeutung von Schulqualifikationen, nationaler Herkunft und Geschlecht beim Übergang von der Schule in die betriebliche Berufsausbildung. In: Neuenchwander, Markus P. (Hrsg.), Selektion in Schule und Arbeitsmarkt. Forschungsbefunde und Praxisbeispiele. Chur: Rüegger Verlag, S. 41-62.

Imdorf, Christian (2017a): Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe. Ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell, in: Scherr, Albert (Hrsg.), Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung, Weinheim: Beltz, S. f 34–53.

Imdorf, Christian (2017b): Diskriminierung in der beruflichen Bildung, in: Scherr, Albert, El-Mafaalani, Aladin, Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden: VS, S. 353-366.

Jann, Ben (2005): Einführung in die Statistik. 2. Auflage. München: Oldenbourg.

Judge, Timothy & Kammeyer-Mueller, John D. (2007): Personality and Career Success. In: Gunz, Hugh & Peiperl, Maury (Hrsg.): Handbook of Career Studies, Thousand Oaks (California): Sage Publications, S. 59-78.

Könecke, Thomas (2018): Das Modell der personenbezogenen Kommunikation und Rezeption, Wiesbaden: Gabler.

Lenz, Ilse (2010): Intersektionalität. Zum Wechselverhältnis von Geschlecht und sozialer Ungleichheit, in Becker, Ruth (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden: VS, S. 158-165.

Lippold, Dirk (2015): Theoretische Ansätze der Personalwirtschaft. Ein Überblick, Wiesbaden: Gabler.

Lutz, Helma; Vivar, Maria T.H. & Supik Linda (2010): Fokus Intersektionalität. Eine Einleitung, in: Diess (Hrsg.): Fokus Intersektionalität, Wiesbaden: VS.



Maaz, Kai; Hausen, Cronelia; McElvany, Nele, & Baumert, Jürgen (2006). Stichwort: Übergänge im Bildungssystem. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 9(3), S. 299-327. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 30

Marschke, Britta (2011): Gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit als Indikator für Integration. In: Marschke, Britta & Brinkmann, Heinz Ulrich (Hrsg.): Handbuch Migrationsarbeit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 52-67.

McCallum, Robert C.; Zhang, Shaobo; Preacher, Kristopher J. & Rucker, Derek D. (2002): On the practice of dichotomization of quantitative variables. Washington: Psychological Methods, Nr. 7, S. 19-40.

Müller-Benedict, Volker (2011): Grundkurs Statistik in den Sozialwissenschaften. Wiesbaden: VS.

Nauck, Bernhard (2004). Familienbeziehungen und Sozialintegration von Migranten. I-MIS-Beiträge, 23, S. 83-104.

Nauck, Bernhard (2008): Akkulturation: Theoretische Ansätze und Perspektiven in Psychologie und Soziologie. Migration und Integration, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48, S. 108-133.

Nerdinger, Friedemann W., Neumann, Christina, Curth, Susanne (2015): Kundenzufriedenheit und Kundenbindung, in: Moser, Klaus (Hrsg.): Wirtschaftspsychologie, 2. Auflage, Berlin et al.: Springer, S. 119-137.

Paulus, Wiebke & Blossfeld, Hans-Peter (2007): Schichtspezifische Präferenzen oder sozioökonomisches Entscheidungskalkül? Zur Rolle elterlicher Bildungsaspirationen im Entscheidungsprozess beim Übergang von der Grundschule in die Sekundarstufe, Zeitschrift für Pädagogik 53(4), S. 491-508.



Quenzel, Gudrun & Hurrelmann, Klaus (2010) Bildungsverlierer: Neue soziale Ungleichheiten in der Wissensgesellschaft, in: Diess. (Hrsg.): Quenzel, Gudrun, Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten, Wiesbaden: VS, S. 11-33.

Schenk, L.; Bau, A. M.; Borde, T.; Butler, J.; Lampert, T.; Neuhauser, H.; Razum, O. & Weilandt, C. (2006). Mindestindikatorensatz zur Erfassung des Migrationsstatus. Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz, 49(9), S. 853-860.

Schippling, Anne; Busse, Susann & Sandrig, Sabine (Hrsg.): Prozesse sozialer Ungleichheit, Wiesbaden: VS, S. 245-257.

Schuchart, Claudia (2011): Was bringt das Nachholen eines Schulabschlusses? Analysen zur Ausbildungseinmündung von Schülerinnen und Schülern mit nachträglicher schulischer Höherqualifizierung. Zeitschrift für Bildungsforschung, 1 (1), S. 69–85.

Schuler, Heinz (2015): Psychologische Personalauswahl: Einführung in die Berufseignungsdiagnostik, 4. Auflage, Göttingen: Hogrefe.

Schulz, Florian (2010): Verbundene Lebensläufe: Partnerwahl und Arbeitsteilung zwischen neuen Ressourcenverhältnissen und traditionellen Geschlechterrollen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Seibert, Holger (2011): Berufserfolg von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Wie Ausbildungsabschlüsse, ethnische Herkunft und ein deutscher Pass die Arbeitsmarktchancen beeinflussen. In: Becker, Rolf (Hrsg.): Integration durch Bildung. Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 197-226.

Seibert, Holger & Solga, Heike (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen, Zeitschrift für Soziologie, 34 (5), S. 364-382.



Stamm, Margit (2012): MIRAGE- Migranten als Aufsteiger. Der Berufserfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Schweizer Berufsbildungssystem. Ein Schlussbericht zuhanden der Berufsbildungsforschung des BBT. Universität Fribourg.

Steinmetz, Holger (2014): Lineare Strukturgleichungsmodelle. Eine Einführung mit R. München und Mering: Rainer Hampp.

Stevenson, Harold W.; Chuansheng, Chen & Uttal, David H. (1990): Beliefs and achievement: A study of Black, White, and Hispanic children, Child development 61(2), Special Issue on Minority Children, S. 508-523.

Stritzke Christoph (2010): Marktorientiertes Personalmanagement durch Employer Branding. Theoretisch-konzeptioneller Zugang und empirische Evidenz, Wiesbaden: Gabler.

Thielmann, Beatrice; Pfister, Eberhard. A. & Böckelmann, Irina (2009): Ergebnisse einer arbeitspsychologischen Befragung von Verwaltungsangestellten zur individuellen Stressbewältigung. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 59(3), S. 66-80.

Treibel, Anette (2008): Migration, in: Baur Nina, Korte Hermann, Löw, Martina & Schroer Markus (Hrsg.): Handbuch Soziologie. Wiesbaden: VS.

TREE-Studie (2014): Ausbildungsverläufe von der obligatorischen Schule ins junge Erwachsenenalter: Die ersten zehn Jahre, Teil I. Basel, S. 1-36.

TREE-Studie (2017): Erwerbssituation im Alter von Dreissig Jahren. Ergebnisupdate der Schweizer Längsschnittuntersuchung TREE. Universität Basel.

Urban, Jochen; Mayer, Hochen (2011): Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung, 4. Auflage, Wiesbaden: VS.

Widmer, Lorenz (2005), Chômage et population étrangère, in: Haug, Werner, Wanner Philippe (Hrsg.): Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik



Zick, Andreas (2010): Psychologie der Akkulturation. Neufassung eines Forschungsbereiches, Wiesbaden: VS.

Internetquellenverzeichnis

Becker, Rolf; Jäpel, Franziska, & Beck, Michael (2011): Statistische und institutionelle Diskriminierung von Migranten im Schweizer Schulsystem. Oder: Werden Migranten oder bestimmte Migrantengruppen in der Schule benachteiligt, <http://edudoc.ch/record/96257/files/DiskriminierungMigrantenSchweiz.pdf> (Stand vom: 30.05.2018).

Beicht, Ursula (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_16_11_final_de.pdf (Stand vom: 30.05.2018).

BFS – Pendlermobilität (PEND) (2016): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/mobilitaet-verkehr/personenverkehr/pendlermobilitaet.html> (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2015a): Lohnniveau – Schweiz Nach personenbezogenen Merkmalen, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/personenbezogene-merkmale.html> (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2015b): Migration und Integration. Integrationsindikatoren Alle. Indikatoren Bildung, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/alle-indikatoren/bildung.html> (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2016a): Revision der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und abgeleitete Statistiken, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.2967258.html> (Stand vom: 30.05.2018).



Bundesamt für Statistik (2016b): Anteil Arbeitnehmende mit Tieflöhnen nach Migrati-
onsstatus, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/alle-indikatoren/arbeitsmarkt/anteil-niedrige-loehne.assetdetail.563886.html> (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2017a): Hochschulabsolventinnen und –absolventen mit Mig-
rationshintergrund. Arbeitsmarktintegration und Abwanderung in 2015, [https://www.bfs.ad-
min.ch/bfsstatic/dam/assets/4104529/master](https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/4104529/master) (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2017b): Studierende an den universitären Hochschulen
2016/17: Basistabellen, <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/2160222/master>
(Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2017c): Statistischer Bericht zur Integration der Bevölkerung
mit Migrationshintergrund, <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/2546310/master>
(Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2017d): Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Migrationssta-
tus, 2016, [https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/schluesselindikatoren/arbeitsmarkt/erwerbslosenquote-ilo.assetde-
tail.4104656.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/schluesselindikatoren/arbeitsmarkt/erwerbslosenquote-ilo.assetdetail.4104656.html) (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2017e): Überqualifikation, [https://www.bfs.ad-
min.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikato-
ren/schluesselindikatoren/arbeitsmarkt/ueberqualifikation.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/schluesselindikatoren/arbeitsmarkt/ueberqualifikation.html) (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2017f): Höchste abgeschlossene Ausbildung,
[https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/in-
tegrationindikatoren/alle-indikatoren/bildung/abgeschlossene-ausbildung.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/alle-indikatoren/bildung/abgeschlossene-ausbildung.html) (Stand vom:
30.05.2018).



Bundesamt für Statistik (2017g): Quote der Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/alle-indikatoren/arbeitsmarkt/arbeitnehmende-fuehrung.html> (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2017h): Arbeitslosenquote nach Kanton. Monatswerte, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.5166406.html> (Stand vom: 30.05.2018).

Bundesamt für Statistik (2018): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/4462915/master> (Stand vom: 30.05.2018).

Eurostat (2018): Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen, nach NACE Rev. 2 Tätigkeit - Methodik: Lohnstrukturerhebung, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=de (Stand vom: 30.05.2018).

Felouzis, Geroges & Charmillot, Samuel (2017): Schulische Ungleichheit in der Schweiz. Social Change, <http://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=1096>, (Stand vom: 30.05.2018).

Gess, Christopher (2003): Kritik der Humankapitaltheorie unter spezieller Berücksichtigung des soziologischen Ansatzes von Pierre Bourdieu. In: Kritiknetz – Zeitschrift für Kritische Theorie der Gesellschaft, <http://d-nb.info/1066417180/34> (Stand vom: 30.05.2018).

Handelsblatt (04.05.2018): Vor dem Börsengang. Der Facebook-Hype erklimmt neue Höhen, <http://www.handelsblatt.com/finanzen/aktien/neuemissionen/vor-dem-boersengang-der-facebook-hype-erklimmt-neue-hoehen/6590824.html> (Stand vom: 30.05.2018).

Jeanneret, Barbara & Goebel, Viktor (2012): Regionale Disparitäten in der Schweiz, Bundesamt für Statistik (BFS), 3. Ausgabe, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/raeumliche-analysen.assetdetail.348098.html> (Stand vom: 30.05.2018).



Kaufmännischer Verband der Schweiz (2008): Aktives Vorgehen gegen die Diskriminierung Jugendlicher ausländischer Herkunft auf dem Lehrstellenmarkt, <https://edudoc.ch/record/30116/files/bba4932a.pdf> (Stand vom: 30.05.2018).

OECD (2015 a): PISA 2015 Ergebnisse (Band I). Exzellenz und Chancengerechtigkeit in der Bildung, https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2015-ergebnisse-band-i_9789264267879-de (Stand vom: 30.05.2018).

OECD (2015 b): PISA 2015 Results (Volume I) (Summary in German) / PISA 2015 Ergebnisse (Band I), https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2015-results-volume-i/summary/german_67a2d996-de?parentId=http%3A%2F%2Finstance.meta-store.ingenta.com%2Fcontent%2Fpublication%2F9789264267879-de (Stand vom: 30.05.2018).

Ow, Anna von & Husfeld, Vera (2011): Geschlechterdifferenzen und schulische Leistungen. Eine Übersicht zum Forschungsstand, Institut Forschung und Entwicklung, Zentrum Bildungsorganisation und Schulqualität im Auftrag der Stabsstelle Gleichstellung der PH FHNW, <http://docplayer.org/19651378-Geschlechterdifferenzen-und-schulische-leistungen-eine-uebersicht-zum-forschungsstand.html> (Stand vom: 30.05.2018).

Rieske, Thomas (2011): Bildung von Geschlecht. Zur Diskussion um Jungenbenachteiligung und Feminisierung in deutschen Bildungsinstitutionen. Eine Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/GEW_Bildung_von_Geschlecht_Jungenbenachteil.pdf (Stand vom: 30.05.2018).

Schweizerischer Arbeitgeberverband (2015): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz. Methodische Grundlagen, Literaturanalyse und Evaluation von bestehenden Studien, https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf (Stand vom: 30.05.2018).



SKBF (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, http://skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/bildungsbericht2014/bildungsbericht_2014.pdf (Stand vom: 30.05.2018).

Solga, Heike & Dombrowski, Rosine (2009): Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung. Stand der Forschung und Forschungsbedarf, https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_171.pdf (Stand vom: 30.05.2018).

Staatssekretariat für Wirtschaft (2018): Die Lage auf dem Arbeitsmarkt April 2018, https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die%20Lage%20auf%20dem%20Arbeitsmarkt/Lage_arbeitsmarkt_2018/PRESSEDOK1804.pdf.download.pdf/PRESSE-DOK1804_D.pdf (Stand vom: 30.05.2018).

Statista (2018): Bevölkerung in der Schweiz. Dossier, <https://de.statista.com/statistik/studie/id/45261/dokument/bevoelkerung-in-der-schweiz/> (Stand vom: 30.05.2018).

Suter, Stephan (2005): Bildung oder Begabung? Eine ökonometrische Untersuchung zu den Ursachen individueller Lohnunterschiede, <https://edudoc.ch/record/3719/files/Suter.pdf> (Stand vom: 30.05.2018).

Wenderlein, Frederike U. (2002): Analyse hoher Fehlzeiten bei Pflegekräften - Schwerpunkt Arbeitszufriedenheit. Eine empirische Studie an 1.020 Probanden, Dissertation. Universität Ulm, <https://oparu.uni-ulm.de/xmlui/handle/123456789/204> (Stand vom: 30.05.2018).



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einwanderer in die Schweiz 2016 nach Staatsbürgerschaft	10
Abbildung 2: Unterschiede in den Bildungsübergängen nach Staatsangehörigkeit (2013) in den Daten des Bundesamts für Statistik.....	12
Abbildung 3: Entwicklung der Chancengerechtigkeit von OECD Ländern.....	15
Abbildung 4: Chancengleichheit der Kantone basierend auf PISA Schweiz 2012	16
Abbildung 5: Höchster schulischer Bildungsabschluss 2016 im Vergleich	17
Abbildung 6: Objektiver und subjektiver Berufserfolg	22
Abbildung 7: Bedürfnispyramide von Maslow	29
Abbildung 8: Vergleichsprozess des Confirmation/Disconfirmation-Paradigmas.....	30
Abbildung 9: Gender Pay Gap in der Schweiz 2008-2016.....	35
Abbildung 10: Unterschiede im Bruttolohn nach Ausbildung und Geschlecht (nach Median, 2014)	36
Abbildung 11: Arbeitslosenquote nach Kantonen in der Schweiz (April 2018)	39
Abbildung 12: Forschungsmodell - Beruflicher Erfolg	45
Abbildung 13: Kohortenübersicht – TREE 1 und TREE 2	47
Abbildung 14: Ausbildungs- und Erwerbsverläufe TREE von 2000 bis 2014.....	49
Abbildung 15: Stichprobenzusammensetzung TREE Welle 8	50
Abbildung 16: Monatliches Erwerbseinkommens (t8moin1).....	51
Abbildung 17: Anzahl Wochenarbeitsstunden (t8jobh)	52
Abbildung 18: Zufriedenheit im Lebensbereich «Erwerbstätigkeit und Arbeit»	53
Abbildung 19: Einkommensverteilung absolut und logarithmiert	62
Abbildung 20: Verteilung der Häufigkeiten «Zufriedenheit»	63



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Prädiktoren der Bildungsbiographie und prozentual erreichte Werte	21
Tabelle 2: Verteilung von Studierenden nach Geschlecht auf Fachbereiche 2016/2017	34
Tabelle 3: Standardisierte Erwerbsquote, 2017	40
Tabelle 4: Übersicht abhängige und unabhängige Variablen	57
Tabelle 5: F-Test für die Modellgültigkeit	59
Tabelle 6: Omnibus-Test der einzelnen Modellkoeffizienten	60
Tabelle 7: Häufigkeitsverteilungen der erklärenden Variablen	64
Tabelle 8: Übersicht VIF Werte der multiplen Regressionsanalyse	65
Tabelle 9: Berechnung der Einflüsse auf die Einkommenshöhe für Personen mit und ohne Migrationshintergrund in einem Modell (berechnet mit multipler Regression).....	66
Tabelle 10: Berechnung der Einflüsse auf die Einkommenshöhe für Personen mit und ohne Migrationshintergrund in separaten Modellen (berechnet mit multipler Regression).....	74
Tabelle 11: Berechnung der Zufriedenheitswahrscheinlichkeiten für Personen mit und ohne Migrationshintergrund in einem Modell (berechnet mit logistischer Regression).....	78
Tabelle 12: Berechnung der Zufriedenheitswahrscheinlichkeiten für Personen mit und ohne Migrationshintergrund in separaten Modellen (berechnet mit logistischer Regression)	82

Anhang

*A: Regressionsmodelle 1 & 2 - Gesamtmodell (Personen mit und ohne Migrationshintergrund)
(Berechnung mittels linearer Regression)*

	Modell 1	Modell 2
<i>Migration (RK = Inländer)</i>		
Migranten 1. Generation	-.163*	-.202*
	(-2.251)	(2.619)
Migranten 2. Generation	-.128	-.120
	(-1.479)	(-1.430)
<i>Geschlecht (RK = weiblich)</i>		
Männlich	.004	-.010
	(.054)	(-.145)
<i>Region (RK = Deutsch-Schweiz)</i>		
Französische Schweiz	-.159	-.055
	(-1.925)	(-.669)
Italienische Schweiz	-.447***	-.337**
	(-3.761)	(-2.894)
Motivation: Intrinsisch	-.171*	-.117
	(-2.241)	(-1.558)
Motivation: Extrinsisch	.210**	.172*
	(2.786)	(2.344)
Arbeitspensum: Vollzeit	.949***	.738***
	(13.456)	(9.972)
Gesundheit	.123*	.117*
	(2.468)	(2.422)
Kind	.070	-.076
	(.513)	(-.570)
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>		
Eidgen. Fähigkeitszeugnis		.086
		(.793)
Gymnasiale Maturität		-.688***
		(-5.592)
Berufsmaturität		.047
		(.341)
Konstante	5.157***	5.211***
	(14.145)	(14.062)
Pseudo-R² (Nagelkerke)	0.181	0.227
N	1089	1089

B: Regressionsmodelle 3-6 – Separate Modelle (Berechnung mittels linearer Regression)

	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	(nur Migrant/innen)		(nur Schweizer/innen)	
<i>Geschlecht (RK = weiblich)</i>				
Männlich	-.057 (-.338)	-.126 (-.739)	-.117 (-1.240)	-.058 (-.629)
<i>Region (RK = Deutsch-Schweiz)</i>				
Französische Schweiz	-.343 (-1.871)	-.147 (-.770)	-.230* (-2.042)	-.070 (-.630)
Italienische Schweiz	-.642** (-2.876)	-.558* (-2.467)	-.398* (-2.068)	-.144 (-.763)
Motivation: Intrinsisch	-.325 (-1.880)	-.242 (-1.379)	-.308** (-3.035)	-.157 (-1.549)
Motivation: Extrinsisch	.128 (.731)	-.003 (-.015)	.435*** (4.403)	.323** (3.306)
Arbeitspensum: Vollzeit	1.255*** (8.190)	.911*** (4.884)	1.160*** (12.358)	.853*** (8.536)
Gesundheit	.212 (1.875)	.244* (2.086)	.101 (1.527)	.118 (1.799)
Kind	.344 (1.351)	.191 (.703)	-.185 (-.949)	-.414* (-2.103)
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>				
Eidgen. Fähigkeitszeugnis		.104 (.402)		.167 (1.117)
Gymnasiale Maturität		-1.354*** (-4.916)		-.922*** (-5.493)
Berufsmaturität		.031 (.093)		.109 (.576)
Konstante	5.355*** (7.278)	5.719*** (7.045)	4.971*** (10.597)	4.927*** (10.102)
Pseudo-R² (Nagelkerke)	0.158	0.261	0.210	0.272
N	319	319	770	770

*C: Regressionsmodell 7 & 8 - Gesamtmodell (Personen mit und ohne Migrationshintergrund)
(Berechnung mittels logistischer Regression)*

	Modell 7	Modell 8
<i>Migranten (RK = 1. Generation)</i>		
Schweizer	1.106	1.119
Migranten 2. Generation	.737*	.717*
<i>Geschlecht (RK = weiblich)</i>		
Männlich	1.108	1.084
<i>Region (RK = Deutsch-Schweiz)</i>		
Französische Schweiz	.937	.944
Italienische Schweiz	.978	1.010
Motivation: Intrinsisch	.1224	1.233
Motivation: Extrinsisch	1.301*	1.294*
Arbeitspensum: Vollzeit	1.164	1.222
Gesundheit	1.872***	1.875***
Kind	1.334	1.479
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>		
Eidgen. Fähigkeitszeugnis		.990
Gymnasiale Maturität		1.181
Berufsmaturität		.999
Konstante	.026***	.025***
Pseudo-R² (Nagelkerke)	0.079	0.078
N	1089	1089

D: Regressionsmodelle 9-12 – Separate Modelle (Berechnung mittels logistischer Regression)

	Modell 9 (nur Migrant/innen)	Modell 10	Modell 11 (nur Schweizer/innen)	Modell 12
<i>Geschlecht (RK = weiblich)</i>				
Männlich	1.079	1.135	1.113	1.057
<i>Region (RK = Deutsch-Schweiz)</i>				
Französische Schweiz	1.110	1.191	.882	.874
Italienische Schweiz	1.507	1.593	.663	.677
Motivation: Intrinsisch	1.486	1.494	1.128	1.139
Motivation: Extrinsisch	1.282	1.380	1.318	1.261
Arbeitspensum: Vollzeit	1.147	1.332	1.167	1.161
Gesundheit	1.804***	1.804***	1.903***	1.903***
Kind	1.968*	2.381*	1.028	1.093
<i>Höchster Bildungsabschluss</i>				
Eidgen. Fähigkeitszeugnis		.958		1.025
Gymnasiale Maturität		1.519		1.085
Berufsmaturität		1.183		.935
Konstante	.013***	.008***	.036***	.041***
Pseudo-R² (Nagelkerke)	0.104	0.120	.070	.069
N	319	319	770	770

E: Ersatzmodell - Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Anstellung (Berechnung mittels logistischer Regression)

	Modell 1: Gesamtmodell	Modell 2: Migranten	Modell 3: Schweizer
Unabhängige Variablen:			
Migrationshintergrund	-0.38* (.21)		
Männlich	0.04 (.20)	-0.16 (0.33)	0.017 (0.26)
Arbeitgeberregion: Französische Schweiz	0.15 (.24)	0.24 (0.37)	0.11 (0.33)
Arbeitgeberregion: Italienische Schweiz	0.37 (0.34)	0.94* (0.54)	-0.08 (0.43)
Kontrollvariablen:			
Motivation: Intrinsisch	-.012* (.01)	0.001 (0.01)	-0.02* (0.01)
Motivation: Extrinsisch	0.26** (0.09)	0.15 (0.15)	0.35** (0.13)
Subjektiver Gesundheitszustand	0.01* (0.01)	0.02 (0.01)	0.001 (0.009)
Subjektive Einschätzung von ethnischer Chancengleichheit im Betrieb	0.03 (0.14)	0.43* (0.23)	-0.02 (0.18)
Arbeitspensum: Vollzeit	-0.10 (0.10)	-3.35* (0.16)	0.06 (0.12)
Abschlussnote: Sekundarstufe II	-0.05 (0.09)	0.02 (0.15)	-0.11 (0.13)
PISA Lesekompetenz	-0.02 (0.11)	-0.10 (0.18)	0.03 (0.14)
Vorhandensein von mind. Einem eigenen Kind	2.19** (0.73)	19.51 (5549.10)	1.42* (0.73)
Bildungsniveau des Vaters	0.16 (0.11)	0.20 (0.18)	0.13 (0.14)
N	1142	352	790
R²	0.06	0.16	0.05



Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass die Masterarbeit von mir selbst ohne unerlaubte Beihilfe verfasst worden ist und ich die Grundsätze wissenschaftlicher Redlichkeit einhalte (vgl. dazu: <http://www.uzh.ch/de/studies/teaching/plagiate.html>).

Zürich, 15.06.18
Ort und Datum

Unterschrift